



**PENGARUH PRESTASI KERJA, TANGGUNG JAWAB DAN
PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA LEMBAGA LAYANAN
PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH I
SUMATRA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

KRISYANTO HALAWA
NPM 1715310087

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KRISYANTO HALAWA
NPM : 1715310087
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI KERJA, TANGGUNG
JAWAB DAN PENGHARGAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH I SUMATRA UTARA

MEDAN, 29 DESEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc.M)



(DR. ONNY-MEDALINE, S.H., M.K.n)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.SI)

PEMBIMBING II

(HJ. JUNIARTI, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : KRISYANTO HALAWA
NPM : 1715310087
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI KERJA, TANGGUNG
JAWAB DAN PENGHARGAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI
WILAYAH I SUMATRA UTARA

MEDAN, 29 DESEMBER 2021

KETUA

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(RIZAL AIMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(B. JUNIARTI, S.E., MM)

ANGGOTA III

(FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA IV

(DIAN SEPTIANA SAKI, S.Sos., MSP)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Krisyanto Halawa
NPM : 1715310087
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan dilakukan untuk memperoleh sarjana pada Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Memberi izin hak bebas kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.
3. Penulis mendapat izin memperoleh data dari sumber data yang tertulis di skripsi khususnya perusahaan.
4. Penulis bersedia menjaga nama baik Universitas Pembangunan Panca Budi dan mengabdikan ilmu dari skripsi tersebut.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Medan, 29 Desember 2021

Peneliti



Krisyanto Halawa

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Krisyanto Halawa
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 02 Januari 2000
NPM : 1715310087
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Sekip Dusun 6 Sei Mencirim

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 29 Desember 2021

Yang membuat pernyataan



Krisyanto Halawa



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: KRISYANTO HALAWA
Tempat/Tgl. Lahir	: SEI MENCIRIM / 00 0000
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310087
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 137 SKS, IPK 3.50
Nomor Hp	: 081375015167

Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tingkat Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

Formulir ini diisi Oleh Dosen Jika Ada Pembahasan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)



Medan, 10 Juli 2021

Pemohon,

(Krisyanto Halawa)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dekan

(Dr. Onny Medatine, S.H., M.Kn)



Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Rizal Ahmad, SE., MSI)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Juniarti, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571 website :
www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
Dosen Pembimbing II : Hj. Juniarti, SE., MM
Nama Mahasiswa : KRISYANTO HALAWA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310087
Tingkat Pendidikan : Strata I
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
09-10-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Bab I Latar belakang - Perbaiki penulisan Bab II - Perbaiki Deskripsi Bab 4 - Perbaiki pembahasan & Hasil Penelitian 		
20-10-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Revisi kesimpulan & saran - melengkapi Daftar pustaka & lampiran - melengkapi Data Tabulasi, Hasil Uji SPSS 		
	<p>Acc Sidiqus MM DRA 27/10/21</p>		

Medan,
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106067 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KRISYANTO HALAWA
NPM : 1715310087
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Juli 2021	ACC SEMPRO	Disetujui	
20 November 2021	ACC sidang MH	Disetujui	

Medan, 07 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi



Acc
Ditid
Kax
Peta 9/10/20
✓

**PENGARUH PRESTASI KERJA, TANGGUNG JAWAB DAN
PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA LEMBAGA LAYANAN
PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH I
SUMATRA UTARA**

SKRIPSI

- Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
- Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

KRISYANTO HALAWA

NPM 1715310087

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571 website :
www.pancabudi.ac.id email: umpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Hj. Juniarti, SE., MM
 Nama Mahasiswa : KRISYANTO ILALAWA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310087
 Tingkat Pendidikan : Strata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tingkat Tinggi Wilayah I Sumatera Utara

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05-2021	Perbaikan Bab I, II, III penulisan dan sistematika.	Jat	Masjid An-Nasir Jember Medan Jember.
06-2021	Perbaikan buku-buku dan jurnal pendukung yang di gunakan sebagai referensi.	Jat	
06-2021	Langkah lampiran sebelum sidang sampul.	Jat	
07-2021	Sistematika penulisan secara keseluruhan.	Jat	
07-2021	Acc. seminar proposal	Jat	
11-2021	Acc sidang Meja hijau	Jat	

Medan,
Diketahui/Disetujui oleh :
Mekan,



Dosen Pembimbing II



Hj. Juniarti, SE., MM

Onny Medalina, SH, M.Kn



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KRISYANTO HALAWA
NPM : 1715310087
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Juniarti, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 Juli 2021	10-07-2021, ACC Seminar Proposal	Disetujui	
27 November 2021	ACC Meja Hijau	Disetujui	
26 Januari 2022	ACC JILID LUX	Disetujui	

Medan, 07 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Juniarti, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R-2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Ka.LPMU
Husni Muhtarom Ritonga, B.A., MSc

No Dokumen : PM-CJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
----------------------------	-------------	-----------------------



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1042/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: KRISYANTO HALAWA

: 1715310087

/Semester : Akhir

as : SOSIAL SAINS

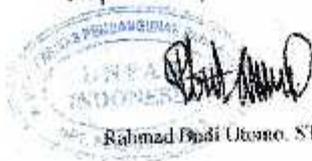
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 06 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 06 Desember 2021

Diketahui oleh,

Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015

Re: Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Februari 2022
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KRISYANTO HALAWA
Tempat/Tgl. Lahir : Sei Mendirim / 02 Januari 2000
Nama Orang Tua : AHMAD RISMAN HALAWA
N. P. A : 1715310087
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 083894214316
Alamat : Dusun VI Jalan Sekip Sei Mendirim

Datang berhadapan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan index prestasi (IP), dan mohon diterbitkan Ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tetap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTS SLTA ditandatangani 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutkan D3 ke S1 terlampir ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKXDI (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Ditetapkan oleh :



Dr. Dany Medelina, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



KRISYANTO HALAWA
1715310087

Catatan :

- 1 Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mks.yhs.

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 8/27/2021 2:42:01 PM

Analyzed document: **M ARIEF ILHAM_1515310368_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check

Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!
Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Prestasi Kerja (X1), Tanggung Jawab (X2), dan Penghargaan (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. LLDikti Wilayah I Sumatera Utara berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada menteri pendidikan dan kebudayaan, dan mempunyai tugas fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yang berjumlah 104 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 63 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2021 hingga agustus 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 16.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja, tanggung jawab, dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,927 > 2,761$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,238 > 2,001$), tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,041 > 2,001$), dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,914 > 2,001$). Variabel penghargaan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Secara simultan prestasi kerja, tanggung jawab, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara dan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 75,3% sedangkan sisanya 24,7% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Penghargaan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out how the influence of Work Achievement (X1), Responsibilities (X2), and Awards (X3) on Work Motivation (Y) of Employees at Higher Education Service Institutions Region I North Sumatra. LLDikti Region I North Sumatra is located under and responsible to the minister of education and culture, and has the task of facilitating the improvement of the quality of higher education. The population in this study were all employees of the Higher Education Service Institute Region I, North Sumatra, totaling 104 employees. The number of samples taken is the population of 63 respondents. This research was conducted from March 2021 to August 2021. This study used quantitative data processed with SPSS version 16.0 with multiple linear regression models. Sources of data came from respondents who were collected through questionnaires. The results of this research hypothesis indicate that work performance, responsibility, and rewards simultaneously affect employee work motivation with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($59,927 > 2,761$). The results showed that simultaneously H_1 was accepted and H_0 was rejected. The results showed that job performance positive and significant effect partially on work motivation of employees with $t_{count} > t_{table}$ ($2,238 > 2,001$), responsibility positive and significant effect partially on work motivation of employees with $t_{count} > t_{table}$ ($2,041 > 2,001$), and the award has a positive and significant partial effect on employee work motivation with a $t_{count} > t_{table}$ ($6,914 > 2,001$). The award variable is the most dominant variable affecting employee work motivation. Simultaneously work performance, responsibility, and rewards have a positive and significant effect on the work motivation of the employees of the Regional I Higher Education Service Institution of North Sumatra and the value of the coefficient of determination produced is 75,3% while the remaining 24,7% is explained by other independent variables that are not researched.

Keywords: Work Performance, Responsibility, Reward, Work Motivation

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah Swt, karena berkat rahmat dan hidayahnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, yang disusun gunanya untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah **“Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara”**.

Peneliti menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Peneliti mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan Terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Hajar, M.Si, selaku Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara
3. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, Ba., Msc.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

5. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si, selaku pembimbing I peneliti yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi peneliti ini.
6. Ibu Hj. Juniarti, SE., MM, selaku pembimbing II peneliti yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
8. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
9. Kepada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I yang menjadi objek penelitian dan para pegawai yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Desember 2021
Peneliti

Krisyanto Halawa
NPM: 1715310087

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah	7
2. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan manfaat penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat penelitian	9
E. Keaslian penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Motivasi Kerja	12
a. Pengertian Motivasi kerja	12
b. Tujuan Pemberian Motivasi	13
c. Jenis-jenis Motivasi.....	15
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
e. Indikator Motivasi Kerja	20
2. Prestasi Kerja.....	21
a. Pengertian Prestasi Kerja	21
b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	22
c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	23
d. Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	24
e. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	25
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	26
g. Indikator Prestasi Kerja.....	28

3. Tanggung Jawab	29
a. Pengertian Tanggung Jawab	29
b. Macam-Macam Tanggung Jawab	30
c. Faktor-faktor Tanggung Jawab	31
d. Indikator Tanggung Jawab	33
4. Penghargaan.....	34
a. Pengertian Penghargaan	34
b. Tujuan Pemberian Penghargaan.....	36
c. Sistem Pemberian Penghargaan	37
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan.....	37
e. Indikator Penghargaan	42
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Konseptual	45
D. Hipotesis.....	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
1. Lokasi Penelitian	50
2. Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data	51
1. Populasi	51
2. Sampel	52
D. Jenis dan Sumber Data	53
1. Data Primer	53
2. Data Sekunder.....	54
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	54
1. Variabel Penelitian	54
2. Definisi Operasional Variabel	55
F. Skala Pengukuran Variabel	59
G. Teknik Pengumpulan Data.....	60
H. Teknik Analisis Data.....	61
1. Uji Kualitas Data	61
a. Uji Validitas	61
b. Uji Reliabilitas	62
2. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas.....	62
b. Uji Multikolinieritas.....	63
c. Uji Heteroskedastisitas.....	63
3. Analisis Linear Berganda	64
4. Uji Hipotesis	64
a. Uji Parsial (Uji t).....	64

b. Uji Simultan (Uji F)	65
5. Koefisien Determinasi (R ²).....	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	68
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	68
a. Sejarah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.....	68
b. Visi dan misi Lldikti	74
c. Struktur Organisasi	74
2. Karakteristik Responden.....	83
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	84
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	85
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	86
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	87
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	87
a. Prestasi Kerja (X1).....	88
b. Tanggung Jawab (X2)	92
c. Penghargaan (X3).....	95
d. Motivasi Kerja (Y)	101
4. Uji Kualitas Data	107
a. Uji Validitas	108
b. Uji Reliabilitas	111
5. Uji Asumsi Klasik	114
a. Uji Normalitas Data	114
b. Uji Multikolinearitas	116
c. Uji Heteroskedastisitas.....	118
6. Uji Regresi Linear Berganda	120
7. Uji Hipotesis	122
a. Uji-t (Uji Parsial).....	122
b. Uji F (Uji Simultan)	124
8. Uji Determinasi (R ²)	126
B. Pembahasan Hasil Penelitian	128
1. Hipotesis H1	128
2. Hipotesis H2	129
3. Hipotesis H3	130
4. Hipotesis H4	131

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	133
B. Saran.....	134

DAFTAR PUSTAKA	136
LAMPIRAN	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Kedudukan dan peranan aparatur sipil negara (ASN) adalah sangat penting dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, karena aparatur sipil negara merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan mencapai tujuan nasional. Sesuai dengan undang-undang nomor 5 tahun 2014 pasal 12 tentang aparatur sipil negara, pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam mencapai tujuan nasional tersebut, maka sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi khususnya instansi pemerintah perlu dikelola secara profesional.

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi maka dari itu motivasi kerja perlu ditanamkan dalam diri masing-masing pegawai agar pegawai mau bekerja lebih giat sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Dalam kegiatan perusahaan tentu diharapkan para pegawai berprestasi dalam pekerjaannya. Dengan adanya prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai maka dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja lebih baik dan mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai prestasi kerja. Selain prestasi kerja, pegawai juga dituntut untuk memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah di bebaskan kepadanya baik tanggung jawab kerja, tanggung

jawab dengan peraturan yang ada dan bertanggung jawab dalam menjaga nama baik perusahaan. Dengan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap pegawai maka memotivasi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan. Perusahaan juga perlu memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi dalam bidangnya, hal ini penting dilakukan agar memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga komitmen perusahaan tetap terjaga.

Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja pegawai, makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya makin akan turun. Oleh karena itu motivasi kerja harus diterapkan pada setiap pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasibuan (2015:87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Perusahaan tentu mengharapkan para pegawai untuk berprestasi dalam pekerjaannya, untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting dalam mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan prestasi kerja, perusahaan dapat merencanakan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan masa yang

akan datang. Selain itu, perusahaan dapat mengetahui seberapa baik pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Sudarmanto (2018:36) Tanggung jawab kerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan. Tanggung jawab yaitu melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, efektif dan efisien dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum. Oleh karena itu demi terciptanya tujuan perusahaan diperlukan sikap tanggung jawab yang tinggi oleh seluruh anggota organisasi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pegawai yang berprestasi dan bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan, menjadi tolak ukur perusahaan dalam memberikan penghargaan.

Kadarisman (2015:41) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Dalam hal ini Pemberian penghargaan kepada pegawai yg berprestasi sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai sehingga komitmen perusahaan tetap terjaga.

Lembaga layanan pendidikan tinggi wilayah I Sumatera Utara berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada menteri pendidikan dan kebudayaan, dan mempunyai tugas fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Secara spesifik lembaga layanan Pendidikan tinggi wilayah I Sumatera Utara dalam penyelenggaran tugas pokok dan fungsinya mendukung visi dalam rencana strategis (renstra) tahun 2020-2024 direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya pelajar pancasila yang bernalar

kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebhinekaan global.

Sejalan dengan visi dan misinya, Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara mengkoordinir perguruan tinggi swasta yang ada di Sumatera Utara sebagai mitra kerja dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Jumlah perguruan tinggi di Sumatera Utara sampai dengan tahun 2020 adalah 222 yang terdiri dari Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, Politeknik dan Akademik Komunitas dengan 1.126 Program Studi.

LLDIKTI wilayah I juga memiliki hambatan dalam motivasi kerja pegawai, seperti adanya pegawai yang belum termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan balas jasa yang diterima pegawai belum sesuai, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan fasilitas yang kurang memadai. Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara pada Tabel pra survey motivasi kerja (Terlampir halaman 146).

Berdasarkan hasil Tabel pra survey motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS), sebanyak 70% belum memiliki motivasi dalam bekerja yang disebabkan oleh balas jasa yang diterima pegawai tidak sesuai dengan beban kerja, kondisi lingkungan kerja pegawai kurang nyaman, pegawai tidak mendapatkan fasilitas kerja yang lengkap, dan pegawai tidak termotivasi dengan keberhasilan yang didapatkan oleh rekan kerja.

LLDIKTI wilayah I juga memiliki hambatan dalam prestasi kerja pegawai, seperti adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal disebabkan karena pegawai belum mampu bekerja dengan teliti, pegawai kurang

terampil dalam mempergunakan alat kerja dengan baik, dan tidak mampu beradaptasi dengan pekerjaan dan tugas baru. Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara menunjukkan adanya masalah pada prestasi kerja yang dapat dilihat pada Tabel pra survey prestasi kerja (Terlampir halaman 146).

Berdasarkan hasil Tabel pra survey prestasi kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS), sebanyak 65% belum memiliki prestasi dalam bekerja yang disebabkan oleh pegawai kurang rapi dan teliti dalam bekerja, tidak memiliki keterampilan luas dalam mempergunakan alat kerja, tidak melakukan tugas sesuai prosedur, dan tidak mampu beradaptasi dengan pekerjaan dan tugas baru.

LLDIKTI wilayah I juga memiliki permasalahan dalam hal tanggung jawab, seperti adanya pegawai yang sering terlambat masuk kantor, pegawai tidak hadir dalam bekerja dan terdapat pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga pemanfaatan waktu kerja kurang maksimal. Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara menunjukkan adanya masalah pada tanggung jawab yang dapat dilihat pada Tabel pra survey tanggung jawab (Terlampir halaman 147).

Berdasarkan hasil Tabel pra survey tanggung jawab menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai negeri sipil (PNS), sebanyak 75% belum memiliki tanggung jawab dalam bekerja yang disebabkan oleh pegawai tidak mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif, pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dalam tim dengan baik, pegawai kurang berkontribusi dalam kegiatan perusahaan,

dan pegawai tidak mampu bertanggung jawab atas segala urusan pekerjaan yang telah dibebankan.

LLDIKTI wilayah I juga memiliki kekurangan dalam memberikan penghargaan, seperti kurangnya apresiasi dalam bentuk pujian yang diberikan atasan terhadap bawahannya yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sedikitnya pemberian berupa hadiah atau piagam terhadap pegawai yang mengikuti seminar atau pelatihan. Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara menunjukkan adanya masalah pada penghargaan yang dapat dilihat pada Tabel pra survey penghargaan (Terlampir halaman 147).

Berdasarkan hasil Tabel pra survey penghargaan menunjukkan bahwa penghargaan pegawai negeri sipil (PNS), sebanyak 70% belum mendapatkan penghargaan dalam bekerja yang disebabkan oleh pegawai tidak menerima balas jasa yang sesuai, pegawai tidak menerima insentif tepat waktu, pegawai tidak mendapatkan pujian atas keberhasilan dalam bekerja, dan tunjangan kinerja yang diterima pegawai belum adil.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. PNS di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara kurang memiliki kemampuan dalam prosedur kerja seperti penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
2. PNS di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara tidak mampu memaksimalkan waktu kerja dengan efektif dan efisien
3. PNS di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara tidak mendapatkan penghargaan baik pujian atau pengakuan atas keberhasilan dalam bekerja.
4. Kondisi kerja PNS di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara kurang nyaman sehingga kurang mendukung dalam menjalankan aktivitas.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh prestasi kerja, tanggung jawab dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I, dengan jumlah sampel sebanyak 63 Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetap di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara?
- b. Apakah tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara?
- c. Apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara?
- d. Apakah prestasi kerja, tanggung jawab dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara?

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menguji dan mengetahui prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.
- b. Untuk menguji dan mengetahui tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.

- c. Untuk menguji dan mengetahui penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.
- d. Untuk menguji dan mengetahui prestasi kerja, tanggung jawab dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.

2. Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Instansi

Sebagai informasi dan evaluasi yang dapat dijadikan acuan dalam strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang SDM, khususnya berkaitan dengan prestasi kerja, tanggung jawab, penghargaan dan motivasi kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja, tanggung jawab dan penghargaan terhadap motivasi kerja.

E. Keaslian penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Dewi Ruhil (2017) Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, dengan judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Tanggung Jawab dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu reward (x1) dan punishmen (x2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu prestasi kerja (x1), tanggung jawab (x2), dan penghargaan (x3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja (y).

2. **Jumlah Observasi/sampel (n):** Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 80 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 63 PNS/responden.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, sedangkan penelitian ini dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan. Dalam mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan, sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi sangat diperlukan. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas

Hasibuan (2016:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Edy Sutrisno (2016:110) motivasi adalah

sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan Pemberian motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah diinginkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:146) menjelaskan tujuan pemberian motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

Menjadi salah satu tugas pimpinan perusahaan untuk dapat memberikan motivasi (dorongan) dan semangat kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Hal ini sangat penting agar pegawai merasa nyaman dan puas dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan. Moral karyawan yang tinggi akan mempengaruhi semangat mereka untuk berdedikasi pada perusahaan dan menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih serius.

3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan sangat penting diperhatikan oleh perusahaan terutama jika ingin tujuan yang ditentukan dapat dicapai dengan tepat.

4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

Karyawan adalah aset bagi perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk mempertahankan loyalitas para karyawannya yaitu dengan memberikan motivasi dan apresiasi kepada karyawan.

5) Meningkatkan kedisiplinan

Seorang karyawan yang memiliki kecakapan dalam hal kedisiplinan, dapat mengatur dengan cermat tentang pekerjaan yang telah ia kerjakan. Sehingga mereka mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat

6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Suasana dan hubungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Dengan meningkatnya kreativitas karyawan, maka tentu saja hal ini membuat pekerjaan karyawan akan jauh lebih optimal. Terutama dalam menyelesaikan beban pekerjaan yang ada.

8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan

ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan menjadi tanggung jawab yang harus di emban, sehingga karyawan lebih serius dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

c. Jenis-jenis Motivasi

Perusahaan dalam memberi motivasi mempunyai peranan penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Adapun dua jenis motivasi, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:150) sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan

meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang dapat menimbulkan motivasi dalam diri seseorang memiliki banyak pengaruh. Menurut Sunyoto (2015:12) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Kenaikan jabatan dapat didasarkan atas lamanya masa kerja, hal tersebut sangat umum dipergunakan dalam pemerintahan. Promosi dapat juga didasarkan atas ujian. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting dari pada kenaikan gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Agar seseorang dapat mewujudkan rencana dan tujuan kariernya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan,

tetapi dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan menjadi indikator bahwa karyawan memiliki potensi dalam mempersiapkan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3) Pekerjaan Itu Sendiri

Telah berulang kali ditegaskan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Karyawan yang bersangkutan harus bisa memanfaatkan berbagai kesempatan untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang

diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan baik perusahaan maupun karyawan tentu saja harus dijaga keharmonisannya. Karena dengan hubungan yang baik dan harmonis akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan dan pengembangan karier karyawan.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa

mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Afandi (2018:24) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

e. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja pegawai. Afandi (2018:29) mengungkapkan bahawa indikator motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi maupun instansi pemerintahan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian prestasi kerja pegawai. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Hasibuan (2015:87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Mangkunegara (2016:67) mendefinikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Sastrohadiwiryono (2013:243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengevaluasi seluruh aktivitas kegiatan perusahaan. Hasibuan (2015:89) mengungkapkan bahwa tujuan penilaian prestasi kerja yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi

- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja para pegawai dengan cara yang subjektif serta menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2015:227) manfaat penilaian prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

d. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi pegawainya, sehingga sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan harus matang dan efektif. Menurut Sunyoto (2015:201) sistem penilaian prestasi kerja harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- 1) *Hallo effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
- 2) Kesalahan cenderung terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.

- 3) Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
- 4) Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
- 5) Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

e. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja dilakukan untuk menilai hasil pencapaian setiap pegawai pada suatu perusahaan. Menurut Sunyoto (2015:202) metode penilaian prestasi kerja ada berbagai macam yaitu sebagai berikut:

1) *Rating Scale*

Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.

2) *Cheklis*

Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.

3) *Field review method*

Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.

4) Tes dan observasi prestasi kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

5) Metode evaluasi kelompok.

Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ada berbagai macam faktor, sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2016:67), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah

mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Handoko (2015:100) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu:

1) Disiplin

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruktur yang diberikan kepadanya.

2) Pelatihan

Kegiatan tersebut termasuk kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan dalam mencapai tujuan.

3) Promosi

Promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya promosi bagi pegawai akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja, hal ini terangsang dengan pengembangan karier atau kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

g. Indikator Prestasi Kerja

Indikator yang dapat dijadikan dalam prestasi kerja adalah menetapkan kriteria penilaian, tepat waktu, fokus, berani, dan memiliki target yang ditentukan. Menurut Hasibuan (2015:87) indikator prestasi kerja antara lain sebagai berikut:

1) Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2) Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3) Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4) Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja. Memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Tidak mengerjakan urusan pribadi pada saat jam kerja.

3. Tanggung Jawab

a. Pengertian Tanggung Jawab

Pegawai yang bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, budaya dan sosial), Negara dan Tuhan. Tanggung jawab adalah orang yang bisa melakukan kontrol *internal* sekaligus *eksternal* bahwa suatu keyakinan bahwa ia boleh mengontrol dirinya dan yakin bahwa kesuksesan yang di capainya adalah hasil usahanya sendiri. Pendapat yang sama di ungkapkan oleh Sudarmanto (2018:36) tanggung jawab adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan.

Mustari (2014:19) mendefinisikan tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas serta kewajibannya

sebagaimana yang seharusnya diterapkan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan dan negara serta tuhan. Kemudian Hasibuan (2015:70) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab/tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Sejalan dengan itu Hawari (2012:199) tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada.

Menurut penjelasan dari beberapa ahli di atas, tanggung jawab adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan.

b. Macam-Macam Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Menurut Mustari (2014:26) macam- macam tanggung jawab antara lain:

1) Tanggung Jawab Personal

Orang yang bertanggung jawab ini sepenuhnya tindakan sukarela. Bertanggung jawab disebabkan seseorang itu memilih untuk bertindak atau berbicara atau mengambil posisi tertentu sehingga ia harus bertanggung jawab.

2) Tanggung Jawab Moral

Tanggung jawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Orang yang tidak taat terhadap kewajiabn-kewajiban moral kemudian mejadi alasan untuk diberiakn hukuman

3) Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab dimana manusia saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain, selain itu tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab yang merupakan sifat- sifat yang perlu dikendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

c. Faktor-faktorTanggung Jawab

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja dan tanggung jawab kerja pegawai yang berkompeten dibidangnya. Tanggung jawab adalah kewajiban seorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik- baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Menurut Sutermeister (2010:58) faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab sebagai berikut:

1) Motivasi

Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

2) Kemampuan

Kemampuan adalah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.

3) Pengatahuan

Pengatahuan adalah sesuatu yang hadir dan terwujud dalam jiwa dan pikiran seorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya.

4) Keahlian

Keahlian adalah kemampuan seorang untuk melakukan sesuatu yang bersifat spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

5) Pendidikan

Pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap tanggung jawab pegawai. Agar pegawai

dapat bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya maka diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

6) Masa kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

7) Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

8) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesungguhan pegawai dan mengerjakan pekerjaannya, tertentu terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

d. Indikator Tanggung Jawab

Indikator yang dapat dijadikan pada sikap tanggung jawab adalah perbuatan yang melakukan penyelesaian pekerjaan, berani, jelas. Dalam hal, karakter tanggung jawab terdiri dari beberapa indikator. Menurut Sudarmanto (2018:36) indikator tanggung jawab adalah sebagai berikut:

1) Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut

koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tertunda untuk aktivitas lain. Penggunaan waktu dalam kerja meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.

2) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Organisasi merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas dan fungsi yang masing-masingnya membentuk satuan tugas/kerja tertentu.

3) Integritas

Integritas adalah suatu kesadaran terpadu dan pelayanan terdalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analisis rasional.

4. Penghargaan

a. Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan komponen yang penting bagi organisasi karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Penghargaan di lain sisi juga merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif

dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Kadarisman (2015:41) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Senada dengan Menurut Fahmi (2016:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan Hasibuan (2016:155) kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam sebuah organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. *Prestise* dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status tersebut.

Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian, kenaikan jabatan, pemberian bonus, peningkatan gaji, dan lain sebagainya.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

b. Tujuan Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Menurut Sedarmayanti (2017:356) tujuan diberikannya penghargaan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1) Menarik SDM

Hendaknya setiap penghargaan kepada pegawai dapat menimbulkan ketertarikan/hasrat bagi pegawai untuk memperolehnya.

2) Memotivasi SDM

Penghargaan pegawai harus memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.

3) Mengembangkan SDM

Penghargaan pegawai hendaknya dapat memberi peluang kepada pegawai untuk berkembang, berkekmbang kemampuan dan wawasannya, berkembang kariernya dan berkembang pendapatannya.

4) Memuaskan SDM

Hendaknya setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memperolehnya.

5) Memelihara SDM

Penghargaan pegawai hendaknya dapat mempertahankan keberadaan pegawai pada organisasi tertentu sehingga tingkat *turn over* atau keluar dari organisasi rendah

c. Sistem Pemberian Penghargaan

Sistem pemberian penghargaan yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Sedarmayanti (2017:355) menjelaskan bahwa sistem pemberian penghargaan dari perusahaan untuk pegawai dibagi dalam beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut:

1) Keadilan

Model penghargaan organisasi dengan memberikan penghargaan kepada pegawai sesuai proporsi.

2) Kesamaan

Model penghargaan organisasi dengan memberi penghargaan yang sama tanpa memandang kontribusi dan masing-masing individu.

3) Kebutuhan

Model penghargaan organisasi dengan mendasarkan kebutuhan pegawai daripada kontribusinya.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan

Penghargaan dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Rivai (2015:546) faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan adalah sebagai berikut:

1) Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian reward dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2) Kondisi ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi reward sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3) Peraturan pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat reward melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam reward untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

4) Serikat pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program penghargaan kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

5) Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk penghargaan karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

6) Siapa yang membuat keputusan penghargaan

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan penghargaan dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

Wibowo (2014:367) mengungkapkan bahwa penghargaan dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu sebagai berikut:

1) Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial.

a. Penghargaan Finansial

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya

b. penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

c. Promosi

Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2) Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

a. Penyelesaian pekerjaan

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. Prestasi

Prestasi atau pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

d. Pengembangan pribadi

Pengembangan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan.

e. Indikator Penghargaan

Kadarisman (2018:43) mengungkapkan bahwa indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

3) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

4) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pendukung pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Dwi Mardiyanti, Nurdiana Mulyatini, dan Erlin Herlina (2019)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar)	Penilaian Prestasi Kerja	Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Menyatakan bahwa program penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar)
2	Purnomo, Maya Hanjar Elifa (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun Maya	Kepemimpinan (X1) Penilaian Prestasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Menyatakan bahwa kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada Kantor Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun Maya
3	Christian Tilaar, Jimmy Rumampuk dan Alva Samual (2013)	Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kepemimpinan Dalam Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Modayag Barat.	Tanggung Jawab (X1) Kepemimpinan (X2)	Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Menyatakan bahwa tanggung jawab dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Modayag Barat.

Lanjutan Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
4	Supriyanto (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Cv. Anugrah Jaya Surabaya	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Tanggung Jawab (X4)	Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Cv. Anugrah Jaya Surabaya
5	Roliza Agustina & Ismail (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Menyatakan bahwa kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran.
6	Arif triyanto & Sudarwati (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.	Kompetensi (X1) Penghargaan (X2)	Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Menyatakan bahwa kompetensi dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.
7	Ivan Tomi Putra, dkk (2020)	Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa	Reward	Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa.

Lanjutan Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
8	Pradnyani, Rahmawati, Dkk (2020)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali	Reward (X1) Punishment (X2)	Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Menyatakan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Cv Ayudya Tabanan Bali.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yaitu dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka konseptual dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Menurut Rusiadi (2016:65) bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

1. Pengaruh Prestasi Kerja (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasibuan (2015:87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan maupun pengalaman dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Sehingga prestasi kerja menjadi motivasi bagi para pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh dan meraih

kesuksesan dimasa mendatang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015:12) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja adalah prestasi kerja.

2. Pengaruh Tanggung Jawab (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Sudarmanto (2018:36) mengemukakan bahwa tanggung jawab adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan. Tanggung jawab adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih efektif dan bermutu sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara kedisiplinan dan hukum. Pegawai yang memiliki tanggung jawab dalam bekerja akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015:12) yang menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Penghargaan (X₃) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

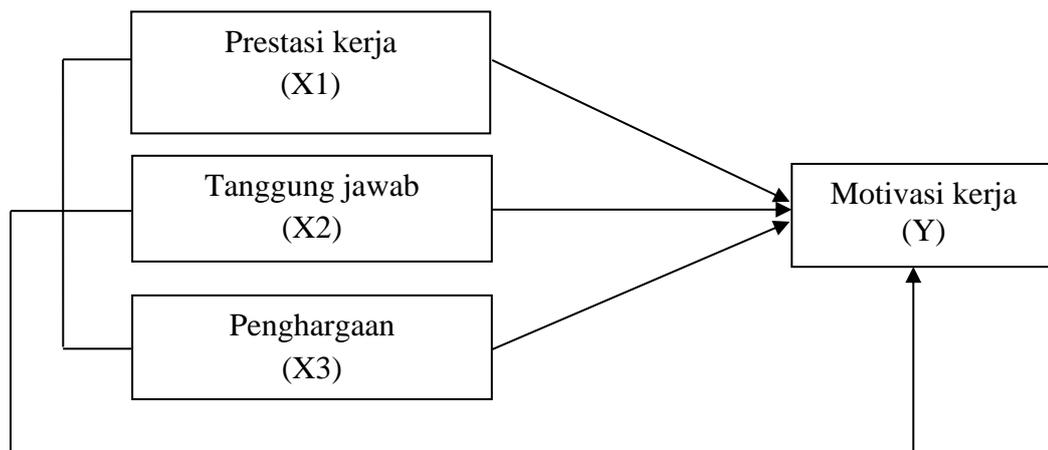
Kadarisman (2015:41) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Pegawai yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat pantas untuk mendapatkan penghargaan. Kemudian Irham Fahmi (2016:64) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik

berbentuk finansial maupun non finansial. Dengan demikian Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berprestasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015:12) yang menunjukkan bahwa penghargaan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

4. Pengaruh Prestasi Kerja (X₁), Tanggung Jawab (X₂), dan Penghargaan (X₃) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Afandi (2018:23) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sunyoto (2015:12) mengemukakan bahwa terdapat 7 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka prestasi kerja, tanggung jawab, dan penghargaan dapat disajikan ke dalam bentuk kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh peneliti (2021)

D. Hipotesis

Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.
- H₂: Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.
- H₃: Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.

H₄: Prestasi kerja, tanggung jawab dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan, Manullang dan Pakpahan (2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I yang terletak di Jalan Sempurna No.8, Tj. Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																				
		Juli 2021			Agustus 2021			September 2021			Oktober 2021			November 2021			Desember 2021					
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Riset Awal		■																			
3	Penyusunan Proposal			■	■	■																
4	Perbaikan Proposal					■	■															
5	Seminar Proposal							■														
6	Pengolahan Data							■	■	■												
7	Penyusunan Skripsi										■	■	■									
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■						
9	Sidang Meja Hijau																					■

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2018:80) menjelaskan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara terdiri dari 64 pegawai negeri sipil (PNS) dan 40 pegawai honorer. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 104 anggota seperti yang terlihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 3.2. Jumlah Populasi Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

No	Unit Kerja	PNS	Honorer
1	Kepala Lembaga	1 pegawai	-
2	Sekretaris	1 pegawai	-
3	Perencanaan dan Anggaran	9 pegawai	-
4	Hukum Kepegawaian dan Tatalaksana	7 pegawai	3 pegawai
5	Bidang Kelembagaan	7 pegawai	3 pegawai
6	Bidang Kemahasiswaan	8 pegawai	4 pegawai
7	Bidang Sistem Informasi	9 pegawai	4 pegawai
8	Bidang Sumberdaya Manusia	12 pegawai	4 pegawai
9	Tata Usaha	10 pegawai	3 pegawai
10	Bagian Persuratan	-	3 pegawai
11	Bagian Unit Pelayanan	-	6 pegawai
12	Petugas Keamanan	-	4 pegawai
13	Petugas Kebersihan	-	6 pegawai
Total		64 pegawai	40 pegawai

Sumber: LLDikti Wilayah I Sumatra Utara (2021)

2. Sampel

Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik yang dipakai yaitu *stratified random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik dimana semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel dari suatu penelitian. Sugiyono (2014:64) mendefinisikan *Stratified random sampling* merupakan teknik *sampling* yang digunakan untuk populasi yang mempunyai

anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Maka, sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengkhususkan seluruh pegawai negeri sipil yang sudah bekerja diatas 1 tahun Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara sebanyak 63 Pegawai Negeri Sipil (PNS) kecuali Kepala Lembaga dan pegawai honorer.

Tabel 3.3. Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Sekretaris	1 pegawai
2	Perencanaan dan Anggaran	9 pegawai
3	Hukum Kepegawaian dan Tatalaksana	7 pegawai
4	Bidang Kelembagaan	7 pegawai
5	Bidang Kemahasiswaan	8 pegawai
6	Bidang Sistem Informasi	9 pegawai
7	Bidang Sumberdaya Manusia	12 pegawai
8	Tata Usaha	10 pegawai
Total		63 pegawai

Sumber: LLDikti Wilayah I Sumatra Utara (2021)

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Sugiyono (2018:213) menjelaskan bahwa data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden

2. Data Sekunder

Sugiyono (2018:213) menyatakan bahwa data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui oranglain. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber pendukung baik berupa dokumen perusahaan, buku, jurnal, skripsi, internet dan lain sebagainya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2018:38) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Terikat (Y)

Sugiyono (2018:39) mengungkapkan bahwa variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y).

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah motivasi kerja yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, Afandi (2018:23).

b. Variabel Bebas (X)

Sugiyono (2018:39) mengungkapkan bahwa variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Prestasi Kerja (X1)

Prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, Hasibuan (2015:87).

2) Tanggung Jawab (X2)

Tanggung jawab kerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan, Sudarmanto (2018:36).

3) Penghargaan (X3)

Apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, Kadarisman (2015:41).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di

lapangan. Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Secara lebih rinci definisi operasional variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Prestasi Kerja (X1)	Menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan Hasibuan (2015:87)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Pengetahuan 3. Penyesuaian kerja 4. Hubungan kerja Hasibuan (2015:87)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan. 2. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya. 3. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja. 4. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja. 	Skala <i>Likert</i>
2	Tanggung Jawab (X2)	Melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan waktu dalam bekerja 2. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi untuk aktivitas lain. Penggunaan waktu 	Skala <i>Likert</i>

Lanjutan Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			3. Intergitas Sudarmanto (2018:36)	<p>dalam kerja meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/ jam kerja hilang,</p> <p>2. Merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas dan fungsi yang masing-masingnya membentuk satuan tugas/kerja tertentu.</p> <p>3. Kesadaran terpadu dan pelayanan terdalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analisis rasional.</p>	
3	Penghargaan (X3)	Apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kadarisman (2015:41)	1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Cuti 5. Tunjangan kadarisman (2015:43)	<p>1. Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.</p> <p>2. Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.</p> <p>3. Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada</p>	Skala Likert

Lanjutan Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.</p> <p>4. Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.</p> <p>5. Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.</p>	
4	Motivasi Kerja (Y)	Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri <p>Afandi (2018:29)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. 2. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. 3. Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. 4. Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang 	Skala Likert

Lanjutan Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda</p> <p>5. Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.</p> <p>6. Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya</p>	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2021)

F. Skala Pengukuran Variabel

Peneliti memperoleh data-data langsung yang dibutuhkan berdasarkan keterangan responden melalui kuesioner yang telah di sebarakan dengan metode skor atau Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. Skor dari variabel ini terdiri antara 1 sampai 5 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5. Instrument Skala Likert

No	Skala	skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018:135)

G. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:137) menjelaskan teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2018:142).
2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data terhadap suatu objek secara langsung di lokasi penelitian, serta mencatat secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti.
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden.
4. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data-data yang diperoleh sebelum dapat digunakan untuk menguji apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Sugiyono (2018:121) menjelaskan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.30 atau diatas 0.30 (> 0.30) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.30 (< 0.30) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2018:134).

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:168) menjelaskan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil- hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach Appha α* > 0,70 maka reliabel Jika nilai *Cronbach Appha α* < 0,70 maka tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai Jarque Bera dengan X^2 tabel. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* (Y prediksi $- Y$ sesungguhnya) yang telah *distudentized*. Ghozali (2018:139) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018), Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh prestasi kerja, tanggung jawab dan penghargaan terhadap motivasi kerja.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Motivasi Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Prestasi Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Tanggung Jawab

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Penghargaan

X1 = Variabel Bebas Prestasi Kerja

X2 = Variabel Bebas Tanggung Jawab

X3 = Variabel Bebas Penghargaan

e = Error term (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Ghazali (2016:98) memberikan pendapat bahwa uji *t* statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap

variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bentuk pengujian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$H_0: b_1:b_2: b_3= 0$ Artinya Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, dan Penghargaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tingkat Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

$H_1: b_1:b_2: b_3 \neq 0$ Artinya Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, dan Penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tingkat Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penelitian hipotesis pada uji t ini adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} = t_{tabel}$ Maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2016:96) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini bentuk pengujianya sebagai berikut:

$H_0: b_1:b_2: b_3= 0$ Artinya variabel Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, dan Penghargaan secara simultan tidak berpengaruh

terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tingkat Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

$H_1: b_1:b_2: b_3 \neq 0$ Artinya variabel Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, dan Penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tingkat Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018:97) mengungkapkan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Gujarati dalam Ghozali (2016:69) Jika nilai adjusted R^2 dalam uji empiris didapat nilai negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap berilai 0. Bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Tabel 3.6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:274)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara

Sejarah perkembangan Kopertis dimulai dengan terbitnya Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 1/PK/1968 tanggal 17 Februari 1968 yang berlaku surut mulai tanggal 10 Oktober 1967 berdasarkan keputusan tsb diatas dibentuk Koordinator Perguruan Tinggi (KOPERTI) yang mempunyai fungsi sebagai aparatur konsultatif dengan Kepala Kantor Perwakilan Pendidikan dan Kebudayaan setempat.

Pada tahun 1967 dibentuk 7 KOPERTI di seluruh Indonesia terdiri dari:

Tabel 4.1. Tahun 1967 Dibentuk 7 KOPERTI Di Seluruh Indonesia

No.	Kopertis	Wilayah
1.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah I	Aceh, Sumatra Utara, Sumatra Barat dan Riau.
2.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah II	Jakarta Raya, Jambi, Sumatra Selatan, Lampung, Bengkulu dan Kalimantan Barat.
3.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah III	Jawa Barat.
4.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah IV	Istimewa Yogyakarta, Surakarta dan Kedu.
5.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah V	Keresidenan Pati, Semarang, Pekalongan dan Banyumas.
6.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah VI	Jawa Timur, Bali, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

**Lanjutan Tabel 4.1. Tahun 1967 Dibentuk 7 KOPERTI
Di Seluruh Indonesia**

No.	Kopertis	Wilayah
7.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah VII	Propinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara, Maluku dan Irian Jaya.

Sumber: LLDikti Wilayah I Sumatra Utara (2021)

Sehubungan dengan makin bertambahnya pendirian perguruan tinggi terutama Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah, maka Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 079/O/1975 tanggal 17 April 1975 yang intinya membatasi ruang lingkup kerja Koordinator Perguruan Tinggi, khususnya untuk memberikan pelayanan kepada Perguruan Tinggi Swasta maka Koordinator Perguruan Tinggi (KOPERTI) di rubah menjadi Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (KOPERTIS). Namun demikian, walaupun pengelolaan yang dilakukan oleh Kopertis khususnya untuk Perguruan Tinggi Swasta, dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari hubungan kerja dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) karena dalam beberapa hal terdapat kerjasama yang sangat penting, misalnya dalam pembentukan Panitia Ujian Negara bagi mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta.

Dalam rangka penyesuaian dengan perkembangan di bidang pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan surat keputusan Nomor : 062/O/1982 dan Nomor 0135/O/1990 tanggal 15 Maret 1990, tentang organisasi dan tata kerja koordinator perguruan tinggi swasta yang didalamnya selain mengatur susunan organisasi dan tata kerja kopertis juga merubah wilayah kerja dari 7 wilayah menjadi 12 wilayah terdiri dari :

Tabel 4.2. Organisasi dan Tata Kerja Koordinator Perguruan Tinggi Swasta

No.	Kopertis	Wilayah
1.	Koordinator Perguruan Tinggi Wilayah I di Medan	Sumatra Utara dan daerah Istimewa Aceh.
2.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah II di Palembang	Sumatra Selatan, Lampung dan Bengkulu.
3.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah III di Jakarta	Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta.
4.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah IV di Bandung	Jawa Barat dan Banten.
5.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V di Yogyakarta	Daerah Istimewa Yogyakarta.
6.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VI di Semarang	Jawa Tengah.
7.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VII di Surabaya	Jawa Timur
8.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VIII Denpasar	Bali, Nusatenggara Timur.
9.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah IX di Ujung Pandang	Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara.
10.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah X di Padang	Sumatra Barat, Riau dan Jambi.
11.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah XI di Banjarmasin	Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah.
12.	Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah XII di Ambon	Maluku dan Irian Jaya

Sumber: LLDikti Wilayah I Sumatra Utara (2021)

Perkembangan Pendidikan Tinggi menuntut adanya otonomi yang lebih luas sehingga proses pendidikan dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien dan pengelolaan perguruan tinggi dituntut memenuhi akuntabilitas baik kepada masyarakat maupun kepada pemerintah. Maka pada tahun 2001 keluar Surat Keputusan Mendiknas nomor 184/U/2001 tentang Pedoman

Pengawasan- Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi , dimana dengan berlakunya keputusan ini, keputusan dan segala ketentuan yang bertentangan dengan keputusan ini dinyatakan tidak berlaku:

- a. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 020/U/1986 tentang ujian negara bagi mahasiswa perguruan tinggi swasta.
- b. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0198/U/1987 tentang penyelenggaraan ujian sendiri bagi perguruan tinggi swasta berstatus disamakan.
- c. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 023/U/1993 tentang pembinaan fakultas kedokteran di perguruan tinggi yang diselenggarakan masyarakat.
- d. Diktum Pertama angka 5, 6, dan 7, Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 324/U/1997 tentang pemberian wewenang kepada pejabat tertentu di lingkungan departemen pendidikan dan kebudayaan untuk mengesahkan salinan atau fotocopy ijazah/surat tanda tamat belajar dan surat keterangan pengganti atau dokumen lainnya yang berpenghargaan sama dengan ijazah/surat tanda tamat belajar
- e. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 295/U/1998 tentang tidak berlakunya beberapa keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan bagi perguruan tinggi yang telah diakreditasi.
- f. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 19/DIKTI/Kep/1986; tentang pedoman pelaksanaan keputusan

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 020/U/1986 tentang ujian negara bagi mahasiswa perguruan tinggi swasta

- g. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi nomor 357/D/0/1989 tentang memberlakukan ijazah bagi lulusan perguruan tinggi swasta terdaftar, diakui, disamakan.
- h. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi nomor 75/DIKTI/Kep/1993, tentang ujian negara bagi mahasiswa fakultas kedokteran di lingkungan perguruan tinggi swasta.
- i. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi nomor 421/DIKTI/Kep/1996; tentang persyaratan dan tata cara ujian negara bagi mahasiswa program sarjana dan diploma perguruan tinggi swasta.
- j. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 304/DIKTI/Kep/1998; tentang tindak lanjut keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 188/U/1998 tentang akreditasi program studi pada perguruan tinggi untuk program sarjana.
- k. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 314/DIKTI/Kep/1998; tentang petunjuk pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap program studi yang tidak terakreditasi untuk program sarjana di perguruan tinggi.
- l. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 347/DIKTI/Kep/1998; tentang persyaratan dan tata cara ujian pengawasan mutu bagi mahasiswa program pasca sarjana program magister perguruan tinggi swasta.

m. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 374/DIKTI/Kep/1998; tentang petunjuk pelaksanaan dan pengawasan program studi yang terakreditasi untuk program sarjana di perguruan tinggi.

Sebagai pelaksanaan dari pasal 5 Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001 dan dengan keluarnya SK Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 08/DIKTI/Kep/2002 tanggal 6 Februari 2002 tentang petunjuk teknis serta perubahan dan peraturan tambahan pada SK Nomor 34 /DIKTI/Kep/2002 tanggal 3 Juli 2002, maka setiap perguruan tinggi wajib melaporkan proses belajar mengajar setiap program studinya selambat-lambatnya 1 (satu) bulan terhitung sejak akhir semester kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan bagi Perguruan Tinggi Swasta melalui Kopertis sesuai dengan Pedoman Evaluasi Kelayakan Penyelenggaraan Program Studi Atas Dasar Evaluasi Diri sebagaimana dalam lampiran Keputusan ini dengan menggunakan perangkat media data penyimpanan elektronik tanpa lampiran.

Kopertis wajib mengolah data elektronik perguruan tinggi swasta dan menyampaikan rekapitulasi hasil pengolahan tersebut kepada Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan terhitung sejak akhir semester. Berdasarkan hasil pengolahan data Perguruan Tinggi Swasta selama 4 (empat) semester, Kopertis merekomendasikan kepada Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi untuk mengambil tindakan dalam rangka Pengawasan- Pengendalian dan Pembinaan sebagaimana diatur dalam pasal 30 Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor :

234/U/2000 dengan sanksi administratif terberat berupa penutupan Program Studi dan/atau Perguruan Tinggi.

b. Visi dan misi Lldikti

Adapun Visi dan Misi LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara, yaitu:

1. Visi

menjadi lembaga layanan peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi secara efektif, efisien, bersih dan bertanggungjawab.

2. Misi

- a. Melaksanakan pemetaan mutu penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi.
- b. Menyelenggarakan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan PT.
- c. Melakukan kerjasama pengembangan mutu PT.
- d. Melaksanakan evaluasi penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

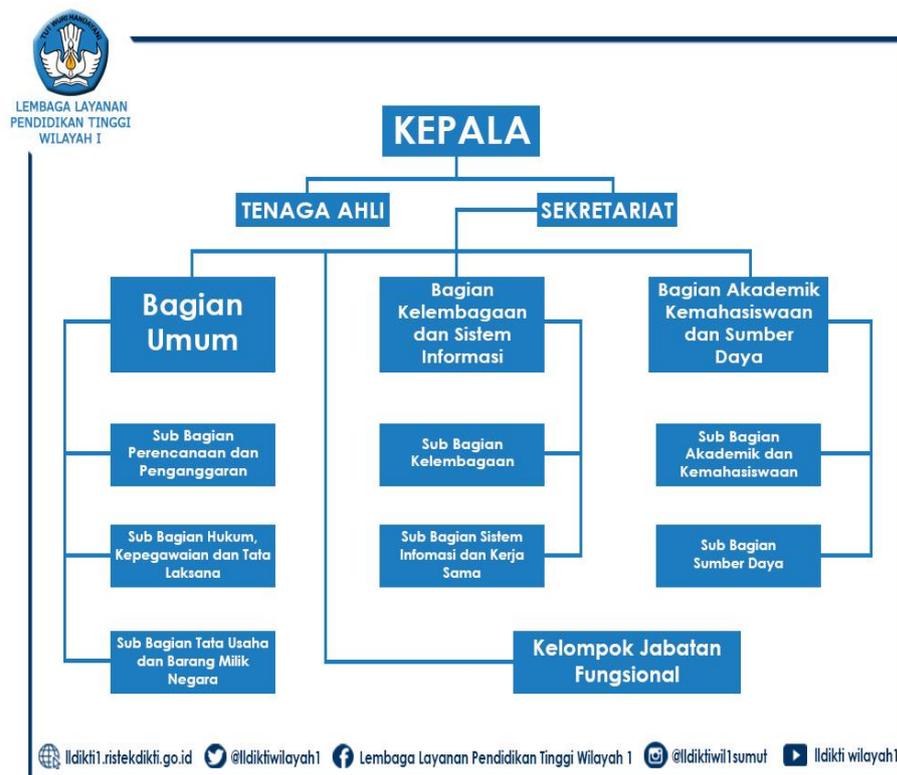
c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan sistematis mengenai penetapan tugas-tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dibuat untuk menjalankan perusahaan sesuai dengan tugas dan

fungsi masing-masing jabatan dan secara jelas memisahkan tanggung jawab dan wewenang anggota.

LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara memiliki struktur organisasi seperti gambar dibawah ini:

Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi LLDIKTI Wilayah I

Sumber: LLDikti Wilayah I Sumatera Utara (2021)

LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara, merupakan lembaga pendidikan tinggi Perguruan Tinggi Swasta (PTS). LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara dikepalai oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas memimpin pelaksanaan fasilitas peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi, serta tugas tambahan yang diduki dosen senior yang berstatus pegawai negeri sipil.

Adapun deksripsi jabatan di LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara yaitu:

1. Kepala

Kepala LLDIKTI menyelenggarakan fungsi Pasal 6:

- a. Kepala sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 huruf a mempunyai tugas memimpin pelaksanaan fasilitas peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya.
- b. Jabatan kepala merupakan tugas tambahan yang diduduki dosen senior yang berstatus pegawai negeri sipil dari salah satu perguruan tinggi yang mempunyai kualifikasi tertentu.
- c. Dosen senior dan kualifikasi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

2. Sekretariat

Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 mempunyai tugas melaksanakan pemberian layanan teknis dan administratif di bidang peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran LLDIKTI di wilayah kerjanya.
- b. Pengelolaan data dan informasi di bidang kelembagaan, akademik, kemahasiswaan, sumber daya, dan sistem informasi perguruan tinggi di wilayah kerjanya.

- c. Penyiapan fasilitas dan bimbingan teknis peningkatan mutu kelembagan, akademik, kemahasiswaan, sumber daya, dan sistem informasi perguruan tinggi di wilayah kerjanya.
- d. Koordinasi dan pelaksanaan kerja sama LLDIKTI di wilayah kerjanya.
- e. Pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan barang milik negara LLDIKTI di wilayah kerjanya.
- f. Pelaksanaan urusan hukum, organisasi, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan hubungan masyarakat di lingkungan LLDIKTI di wilayah kerjanya, dan.
- g. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan serta penyusunan laporan LLDIKTI di wilayah kerjanya.

3. Bagian Umum

Bagian umum sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan barang milik negara, seta urusan hukum, organisai, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan hubungan masyarakat di lingkungan LLDIKTI.

Bagian umum menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan bahan rencana, program, dan anggaran LLDIKTI.
- b. Pengelolaan keuangan.
- c. Pengelolaan kepegawaian.
- d. Pengelolaan barang milik negara.
- e. Pelaksanaan urusan hukum.

- f. Pelaksanaan urusan organisasi dan ketatalaksanaan.
- g. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, dan kerumahtanggaan.
- h. Pelaksanaan urusan hubungan masyarakat, dan.
- i. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan serta penyusunan laporan LLDIKTI.

Bagian Umum terdiri atas:

- 1. SubBagian Perencanaan dan Penganggaran
- 2. SubBagian Hukum, Kepegawaian, dan Tata Laksana, dan.
- 3. SubBagian Tata Usaha dan Barang Milik Negara.

- a. SubBagian Perencanaan dan Penganggaran.

Sub bagian perencanaan dan penganggaran mempunyai tugas melakukan penyusunan bahan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan keuangan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran serta penyusunan laporan LLDIKTI.

- b. SubBagian Hukum, Kepegawaian, dan Tata Laksana.

SubBagian Hukum, Kepegawaian, dan Tata Laksana mempunyai tugas melakukan urusan hukum, kepegawaian, organisasi, dan ketatalaksanaan.

- c. SubBagian bagian Tata Usaha dan Barang Milik Negara.

SubBagian tata usaha dan barang milik negara mempunyai tugas melakukan urusan persuratan, kearsipan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, dan pengelola barang milik negara.

4. Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi.

Bagian kelembagaan dan sistem informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian layanan mutu kelembagaan, kerja sama, dan pengelolaan sistem informasi. Bagian kelembagaan dan sistem informasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data mutu kelembagaan dan kerja sama perguruan tinggi.
- b. Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian usul pendirian, perubahan, dan penutupan perguruan tinggi.
- c. Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian usul pembukuan dan pentupan program studi.
- d. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas penguatan tata kelola perguruan tinggi.
- e. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas pengembangan kerja sama perguruan tinggi.
- f. Pengelolaan pangkalan data pendidikan tinggi.
- g. Pelaksanaan penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi kelembagaan perguruan tinggi, dan.
- h. Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian kinerja perguruan tinggi.

Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi terdiri dari:

1. SubBagian Kelembagaan, dan Sistem Informasi.
 - a. SubBagian Sistem Informasi dan Kerja Sama. SubBagian Kelembagaan

SubBagian kelembagaan mempunyai tugas melakukan persiapan bahan pengumpulan dan pengelolaan data mutu kelembagaan perguruan tinggi, penilaian usul pendirian, perubahan, dan penutupan perguruan tinggi dan program studi, fasilitas penguatan tata kelola perguruan tinggi, pemantauan, evaluasi kelembagaan, dan penilaian kinerja perguruan tinggi.

b. SubBagian Sistem Informasi dan Kerja Sama

SubBagian sistem informasi dan kerja sama mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data kerja sama, pengelolaan pangkalan data pendidikan tinggi, dan fasilitas pengembangan kerja sama perguruan tinggi.

5. Bagian Akademik Kemahasiswaan dan Sumber Daya

Bagian akademik kemahasiswaan dan sumber daya mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian layanan di bidang pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan dan sumber daya perguruan tinggi. Bagian akademik kemahasiswaan dan sumber daya menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data mutu akademik, pendidik, tenaga kependidikan, dan sarana dan prasarana perguruan tinggi.
- b. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian bimbingan teknis peningkatan mutu pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

- c. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas penjaminan mutu eksternal perguruan tinggi.
- d. Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian usul program penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- e. Pelaksanaan fasilitas pemerolehan kekayaan intelektual dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- f. Pelaksanaan urusan pemberian beasiswa, bantuan biaya pendidikan, dan pemberdayaan mahasiswa lainnya.
- g. Pelaksanaan dan penyusunan bahan fasilitas peningkatan minat, bakat, wawasan, dan pembinaan organisasi kemahasiswaan.
- h. Pelaksanaan penyusunan bahan perencanaan pendidikan dan tenaga kependidikan.
- i. Pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan fungsional dosen dan tenaga fungsional lainnya di lingkungan LLDIKTI.
- j. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian bimbingan teknis kompetensi dan kualifikasi serta pengembangan karier dan profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- k. Pelaksanaan fasilitas pemberian penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.
- l. Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian bimbingan teknis pelaksanaan pengembangan dan pendayagunaan saran dan prasarana.

m. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan, dan pendayagunaan sumber daya perguruan tinggi.

Bagian Akademik Kemahasiswaan dan Sumber Daya terdiri dari atas:

1. SubBagian Akademik dan Kemahasiswaan, dan.
2. SubBagian Sumber Daya.

- a. SubBagian Akademik dan Kemahasiswaan

SubBagian akademik dan kemahasiswaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengumpulan dan pengolahan data mutu akademik dan kemahasiswaan, fasilitas dan pemberian bimbingan bimbingan teknis peningkatan mutu penyelenggaraan kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, penilaian usul program, dan fasilitas pemerolehan kekayaan intelektual dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peningkatan minat, bakat, wawasan, kemampuan akademik mahasiswa, dan pembinaan organisasi kemahasiswaan, serta urusan pemberian beasiswa, bantuan biaya pendidikan, pemberdayaan mahasiswa lainnya, penjamin mutu eksternal perguruan tinggi serta pemantauan dan evaluasi kegiatan akademik dan kemahasiswaan.

- b. SubBagian Sumber Daya.

SubBagian sumber daya mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengumpulan dan pengolahan data mutu,

perencanaan, penilaian angka kredit jabatan fungsional dosen dan tenaga fungsional lainnya, fasilitas dan pemberian bimbingan teknis, peningkatan kompetensi, dan kualifikasi, pengembangan karier dan profesi, dan pemberian penghargaan pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan dan pendayagunaan sarana dan prasana perguruan tinggi serta pemantauan dan evaluasi pendayagunaan sumber daya perguruan tinggi.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 63 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, unit kerja dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.3, tabel 4.4, tabel 4.5, tabel 4.6, dan tabel 4.7.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	33	52,4
	Wanita	30	47,6
Jumlah		63	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 63 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 33 responden (52,4%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 30 responden (47,6%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja

di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatra Utara terdiri dari lebih banyak pegawai pria dibandingkan pegawai wanita. Hal ini dikarenakan LLDikti bergerak dibidang pelayanan dan pengambilan keputusan serta penyelesaian masalah sehingga pegawai pria dianggap lebih kompeten oleh perusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Frekuensi	%	
Usia Responden	< 25 Tahun	1	1,5
	25 - 30 Tahun	4	6,3
	31 - 35 Tahun	17	26,9
	36 - 40 Tahun	11	17,4
	41 - 45 Tahun	5	7,9
	46 - 50 Tahun	4	6,3
	> 50 Tahun	21	33,3
Jumlah	63	100	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 63 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia diatas 50 tahun yaitu sebanyak 21 responden (33,3%), diikuti responden berusia 31-35 tahun sebanyak 17 responden (26,9%), responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 11 responden (17,4%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 5 responden (7,9%), responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 4 responden (6,3%), responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 4 responden (6,3%) yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 1 responden (1,5%). Pada penelitian ini pegawai negeri sipil yang berusia diatas 50 tahun menjadi pegawai yang paling dominan sebesar 33,3%. Hal ini dikarenakan

pegawai yang berusia diatas 50 tahun memiliki pengalaman yang tinggi dan lebih matang dalam mengambil keputusan dibanding pegawai yang berusia muda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada

Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMP	2	3,2
	SMA/SMK	5	7,9
	D3	4	6,3
	S1	28	44,4
	S2	22	34,9
	S3	2	3,2
Jumlah		63	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 63 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 28 responden (44,4%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 22 responden (34,9%), lalu yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 responden (6,3%), kemudian responden yang berpendidikan terakhir S3 sebanyak 2 responden (3,2) dan terakhir pendidikan terakhir SMP sebanyak 2 responden (3,2%). Pada penelitian ini pegawai negeri sipil yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan sebesar 44,4%. Hal ini dikarenakan dalam proses rekrutmen, pegawai yang berpendidikan strata-1 lebih diutamakan dari pada calon pegawai yang masih berpendidikan D3 atau SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Karakteristik responden berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada

Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

	Karakteristik	Frekuensi	%
Unit Kerja	Sekretaris	1	1,6
	Perencanaan dan Anggaran	9	14,3
	Hukum Kepegawaian dan Tatalaksana	7	11,1
	Bidang Kelembagaan	7	11,1
	Bidang Kemahasiswaan	8	12,7
	Bidang Sistem Informasi	9	14,3
	Bidang Sumberdaya Manusia	12	19,0
	Tata Usaha	10	15,9
Jumlah		63	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 63 responden yang tertinggi adalah responden yang bekerja di bagian SDM yaitu sebanyak 12 responden (19,0%), diikuti oleh responden yang bekerja di bagian Tata Usaha sebanyak 10 responden (15,9%), kemudian dibagian sistem informasi sebanyak 9 responden (14,3%), selanjutnya dengan jumlah yang sama yaitu di bagian Perencanaan dan Anggaran sebanyak 9 responden (14,3%), kemudian dibagian kemahasiswaan sebanyak 8 responden (12,7%) lalu pegawai yang bekerja dibagian kelembagaan sebanyak 7 responden (11,1%) selanjutnya dengan jumlah yang sama di bagian Hukum Kepegawaian & Tata Laksana sebanyak 7 responden (11,1%) dan terakhir 1 responden (1,6%) dibagian Sekretaris. Pada penelitian ini jumlah pegawai yang bekerja pada bagian SDM menjadi paling dominan yaitu sebesar 19,0%. Hal ini dikarenakan LLDikti bergerak dalam pemetaan mutu penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi sehingga

memprioritaskan bidang sumber daya manusia untuk melakukan penyiapan bahan pengumpulan, pengolahan data mutu, serta perencanaan program perusahaan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Frekuensi	%
Masa Kerja	1 - 5 Tahun	11	17,5
	6 - 10 Tahun	22	34,9
	> 10 Tahun	30	47,6
Jumlah		63	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 63 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun yaitu sebanyak 30 responden (47,6%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 responden (34,9%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 responden (17,5%). Pada penelitian ini pegawai yang telah bekerja di atas 10 tahun menjadi pegawai yang paling dominan sebesar 47,6%. Hal ini dikarenakan masih minimnya perekrutan pegawai baru.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,40	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yaitu:

a. Prestasi Kerja (X₁)

Variabel Prestasi Kerja (X₁) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (X₁-1), Pengetahuan (X₁-2), Penyesuaian kerja (X₁-3), Hubungan kerja (X₁-4). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.9 s/d Tabel 4.12.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti		Pegawai memiliki keterampilan dalam mempergunakan alat kerja dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0	0.0
Tidak Setuju	3	4.8	4	6.3
Netral	4	6.3	3	4.8
Setuju	34	54.0	41	65.1
Sangat Setuju	22	34.9	15	23.8
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	4,190		4,063	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti”, sebanyak 34 responden (54,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (34,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,190 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki keterampilan dalam mempergunakan alat kerja dengan baik”, sebanyak 41 responden (65,1%) menyatakan setuju, dan 15 responden (23,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,063 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki keterampilan dalam mempergunakan alat kerja dengan baik sudah baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menerima pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki		Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0	0.0
Tidak Setuju	2	3.2	2	3.2
Netral	11	17.5	11	17.5
Setuju	36	57.1	36	57.1
Sangat Setuju	14	22.2	14	22.2
Total	63	100.0	63	100.0
<i>Mean</i>	3,984		4,063	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Pengetahuan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menerima pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki”, sebanyak 36 responden (57,1%)

menyatakan setuju, dan 14 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,984 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki sudah baik.

- 2) Untuk item “Pegawai memiliki keterampilan dalam mempergunakan alat kerja dengan baik”, sebanyak 39 responden (61,9%) menyatakan setuju, dan 16 responden (25,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,063 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki keterampilan dalam mempergunakan alat kerja dengan baik sudah baik.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penyesuaian Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai harus mampu beradaptasi dengan pekerjaan atau tugas baru		Dengan adanya tugas baru yang diberikan pimpinan akan menambah pengalaman bagi pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1	0.0
Tidak Setuju	5	7.9	5	3.2
Netral	9	14.3	9	17.5
Setuju	32	50.8	32	57.1
Sangat Setuju	16	25.4	16	22.2
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,904		3,952	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Penyesuaian Kerja (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai harus mampu beradaptasi dengan pekerjaan atau tugas baru”, sebanyak 32 responden (50,8%) menyatakan setuju, dan 16 responden (25,4%) menyatakan sangat setuju, dengan

nilai rata-rata 3,904 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai harus mampu beradaptasi dengan pekerjaan atau tugas baru sudah baik.

- 2) Untuk item “Dengan adanya tugas baru yang diberikan pimpinan akan menambah pengalaman bagi pegawai”, sebanyak 28 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 20 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,952 (kategor baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa dengan adanya tugas baru yang diberikan pimpinan akan menambah pengalaman bagi pegawai sudah baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Hubungan pegawai dengan atasan sudah terjalin dengan baik dan tidak ada masalah		Pegawai menerima arahan dari atasan ketika melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Tidak Setuju	3	4.8	3	4.8
Netral	10	15.9	10	15.9
Setuju	30	47.6	30	47.6
Sangat Setuju	19	30.2	19	30.2
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	4,000		3,920	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Hubungan Kerja (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Hubungan pegawai dengan atasan sudah terjalin dengan baik dan tidak ada masalah”, sebanyak 30 responden (47,6%) menyatakan setuju, dan 19 responden (30,2%) menyatakan

sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,06 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan pegawai dengan atasan sudah terjalin dengan baik dan tidak ada masalah sudah baik.

- 2) Untuk item “Dengan adanya tugas baru yang diberikan pimpinan akan menambah pengalaman bagi pegawai”, sebanyak 32 responden (50,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (27,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,920 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa dengan adanya tugas baru yang diberikan pimpinan akan menambah pengalaman bagi pegawai sudah baik.

b. Tanggung Jawab (X₂)

Variabel Tanggung Jawab (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Penggunaan Waktu Dalam Bekerja (X₂-1), Kerja Sama Dengan Orang Lain Dalam Bekerja (X₂-2), dan Integritas (X₂-3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.13 s/d Tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Dalam Bekerja (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.		Pegawai mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisiensi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	2	3.2	2	3.2
Netral	9	14.3	9	14.3
Setuju	30	47.6	30	47.6
Sangat Setuju	22	34.9	22	34.9
Total	63	100.0	63	100.0
<i>Mean</i>	4,142		3,904	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Penggunaan Waktu dalam Bekerja (Tabel 4.13)

direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja”, sebanyak 30 responden (47,6%) menyatakan setuju, dan 22 responden (34,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,142 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisiensi”, sebanyak 34 responden (54,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,904 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisiensi sudah baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim dengan baik		Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0	0.0
Tidak Setuju	2	3.2	2	3.2
Netral	8	12.7	8	12.7
Setuju	44	69.8	44	69.8
Sangat Setuju	9	14.3	9	14.3
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,952		4,127	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja (Tabel 4.14)

direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim dengan baik”, sebanyak 44 responden (69,8%) menyatakan setuju, dan 9 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,952 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim dengan baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan”, sebanyak 44 responden (69,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,127 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan sudah baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Integritas (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bertanggung jawab atas segala urusan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya		Pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang timbul dengan mengandalkan kemampuannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Tidak Setuju	3	4.8	3	4.8
Netral	11	17.5	11	17.5
Setuju	31	49.2	31	49.2
Sangat Setuju	17	27.0	17	27.0
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,953		4,142	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Integritas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bertanggung jawab atas segala urusan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya”, sebanyak 31 responden (49,2%) menyatakan setuju, dan 17 responden (27,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,953 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bertanggung jawab atas segala urusan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang timbul dengan mengandalkan kemampuannya”, sebanyak 48 responden (76,2%) menyatakan setuju, dan 12 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,142 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang timbul dengan mengandalkan kemampuannya sudah baik.

c. Penghargaan (X3)

Variabel Penghargaan (X3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Gaji (X3-1), Insentif (X3-2), Pujian (X3-3), Cuti (X3-4) dan Tunjangan (X3-5). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.20.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menerima balas jasa yang sesuai dengan kontribusi dalam bekerja		Pegawai mendapatkan balas jasa tepat waktu setiap bulannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0	0.0
Tidak Setuju	2	3.2	2	3.2
Netral	9	14.3	9	14.3
Setuju	38	60.3	38	60.3
Sangat Setuju	14	22.2	14	22.2
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	4,015		3,873	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Gaji (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menerima balas jasa yang sesuai dengan kontribusi dalam bekerja”, sebanyak 38 responden (60,3%) menyatakan setuju, dan 14 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,015 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima balas jasa yang sesuai dengan kontribusi dalam bekerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan balas jasa tepat waktu setiap bulannya”, sebanyak 33 responden (52,4%) menyatakan setuju, dan 13 responden (20,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,873 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mendapatkan balas jasa tepat waktu setiap bulannya sudah baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapatkan insentif berdasarkan kinerja yang dihasilkan		Pegawai menerima insentif dari perusahaan selalu tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3.2	2	3.2
Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Netral	17	27.0	17	27.0
Setuju	30	47.6	30	47.6
Sangat Setuju	13	20.6	13	20.6
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,809		3,904	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Insentif (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan insentif berdasarkan kinerja yang dihasilkan”, sebanyak 30 responden (47,6%) menyatakan setuju, dan 13 responden (20,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,809 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mendapatkan insentif berdasarkan kinerja yang dihasilkan sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai menerima insentif dari perusahaan selalu tepat waktu”, sebanyak 35 responden (55,6%) menyatakan setuju, dan 14 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,904 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai menerima insentif dari perusahaan selalu tepat waktu sudah baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pujian (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapatkan pujian dari atasan ketika berhasil dalam bekerja		Pujian dari atasan membuat pegawai semakin percaya diri dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Tidak Setuju	2	3.2	2	3.2
Netral	12	19.0	12	19.0
Setuju	37	58.7	37	58.7
Sangat Setuju	11	17.5	11	17.5
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,873		3,968	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Pujian (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan pujian dari atasan ketika berhasil dalam bekerja”, sebanyak 37 responden (58,7%) menyatakan setuju, dan 11 responden (17,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,873 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mendapatkan pujian dari atasan ketika berhasil dalam bekerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Pujian dari atasan membuat pegawai semakin percaya diri dalam bekerja”, sebanyak 35 responden (55,6%) menyatakan setuju, dan 15 responden (23,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,968 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pujian dari atasan membuat pegawai semakin percaya diri dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Cuti (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapatkan izin cuti saat kebutuhan mendesak		Pegawai mendapatkan cuti dan libur kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0	0.0
Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Netral	15	23.8	15	23.8
Setuju	35	55.6	35	55.6
Sangat Setuju	12	19.0	12	19.0
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,920		3,904	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Cuti (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mendapatkan izin cuti saat kebutuhan mendesak”, sebanyak 35 responden (55,6%) menyatakan setuju, dan 12 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,920 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mendapatkan izin cuti saat kebutuhan mendesak sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan cuti dan libur kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku”, sebanyak 31 responden (49,2%) menyatakan setuju, dan 15 responden (23,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,904 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mendapatkan cuti dan libur kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sudah baik.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan ($X_{3.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Tunjangan kinerja yang diterima pegawai sudah adil dan sesuai dengan kehadiran bekerja		Pegawai mendapatkan tunjangan kinerja tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Tidak Setuju	3	4.8	3	4.8
Netral	7	11.1	7	11.1
Setuju	37	58.7	37	58.7
Sangat Setuju	15	23.8	15	23.8
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,984		3,952	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Tunjangan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Tunjangan kinerja yang diterima pegawai sudah adil dan sesuai dengan kehadiran bekerja”, sebanyak 37 responden (58,7%) menyatakan setuju, dan 33 responden (23,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,984 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Tunjangan kinerja yang diterima pegawai sudah adil dan sesuai dengan kehadiran bekerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan tunjangan kinerja tepat waktu”, sebanyak 38 responden (60,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,952 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mendapatkan tunjangan kinerja tepat waktu sudah baik.

d. Motivasi Kerja (Y)

Variabel Motivasi Kerja (Y) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Balas Jasa (Y1-1), Kondisi Kerja (Y1-2), Fasilitas Kerja (Y1-3), Prestasi Kerja (Y1-4), Pengakuan dari Atasan (Y1-5), dan Pekerjaan itu Sendiri (Y1-6) Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.21 s/d Tabel 4.26.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa (Y1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Balas jasa yang diterima pegawai mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari		Pegawai menerima balas jasa yang sesuai dengan beban bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	6.3	4	6.3
Netral	4	6.3	4	6.3
Setuju	47	74.6	47	74.6
Sangat Setuju	8	12.7	8	12.7
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,936		4,015	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Tunjangan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Balas jasa yang diterima pegawai mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari”, sebanyak 47 responden (74,6%) menyatakan setuju, dan 8 responden (12,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,93 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa balas jasa yang diterima pegawai mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sudah baik.

- 2) Untuk item “Pegawai menerima balas jasa yang sesuai dengan beban bekerja”, sebanyak 37 responden (58,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (25,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,015 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima balas jasa yang sesuai dengan beban bekerja sudah baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Kondisi lingkungan kerja pegawai sangat nyaman dan mendukung aktivitas kerja		Ruang kerja pegawai selalu bersih dan rapih	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Netral	6	9.5	6	9.5
Setuju	43	68.3	43	68.3
Sangat Setuju	12	19.0	12	19.0
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	4,015		4,206	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Tunjangan (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Kondisi lingkungan kerja pegawai sangat nyaman dan mendukung aktivitas kerja”, sebanyak 43 responden (68,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,015 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja pegawai sangat nyaman dan mendukung aktivitas kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Ruang kerja pegawai selalu bersih dan rapih”, sebanyak 37 responden (58,7%) menyatakan setuju, dan 21 responden

(33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,206 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa ruang kerja pegawai selalu bersih dan rapih sudah baik.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Fasilitas kerja yang disediakan sudah lengkap dalam mendukung aktivitas kerja pegawai		Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) sangat membantu pegawai dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	3	4.8	3	4.8
Netral	6	9.5	6	9.5
Setuju	43	68.3	43	68.3
Sangat Setuju	11	17.5	11	17.5
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,984		4,127	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Tunjangan (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Fasilitas kerja yang disediakan sudah lengkap dalam mendukung aktivitas kerja pegawai”, sebanyak 43 responden (68,3%) menyatakan setuju, dan 11 responden (17,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,984 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan sudah lengkap dalam mendukung aktivitas kerja pegawai sudah baik.
- 2) Untuk item “Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) sangat membantu pegawai dalam bekerja”, sebanyak 36 responden (57,1%) menyatakan setuju, dan 19 responden (30,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,30 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) sangat membantu pegawai dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki		Pegawai mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh –sungguh	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	1.6	1	1.6
Netral	8	12.7	8	12.7
Setuju	38	60.3	38	60.3
Sangat Setuju	16	25.4	16	25.4
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	4,095		4,063	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Tunjangan (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”, sebanyak 38 responden (60,3%) menyatakan setuju, dan 16 responden (25,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,095 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh –sungguh”, sebanyak 41 responden (65,1%) menyatakan setuju, dan 15 responden (23,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,063 (kategori baik). Jawaban

ini menggambarkan bahwa pegawai mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh –sungguh sudah baik.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengakuan dari Atasan (Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Dukungan yang diberikan oleh atasan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat		Pegawai merasa senang ketika mendapatkan pujian dari atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	2	3.2	2	3.2
Netral	10	15.9	10	15.9
Setuju	38	60.3	38	60.3
Sangat Setuju	13	20.6	13	20.6
Total	63	100.0	63	100.0
<i>Mean</i>	3,984		3,936	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Tunjangan (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Dukungan yang diberikan oleh atasan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat”, sebanyak 38 responden (60,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (20,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,984 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa dukungan yang diberikan oleh atasan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai merasa senang ketika mendapatkan pujian dari atasan”, sebanyak 40 responden (63,5%) menyatakan setuju, dan 12 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,396 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa senang ketika mendapatkan pujian dari atasan sudah baik.

Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan itu Sendiri (Y1.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai termotivasi atas keberhasilan yang didapatkan oleh rekan kerja		Pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu mampu memotivasi orang lain dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	5	7.9	5	7.9
Netral	9	14.3	9	14.3
Setuju	39	61.9	39	61.9
Sangat Setuju	10	15.9	10	15.9
Total	63	100.0	63	100.0
Mean	3,857		3,952	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Indikator Tunjangan (Tabel 4.26) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai termotivasi atas keberhasilan yang didapatkan oleh rekan kerja”, sebanyak 39 responden (61,9%) menyatakan setuju, dan 10 responden (15,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,857 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai termotivasi atas keberhasilan yang didapatkan oleh rekan kerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu mampu memotivasi orang lain dalam bekerja”, sebanyak 29 responden (46,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,952 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu mampu memotivasi orang lain dalam bekerja sudah baik.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang diberikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Sugiyono (2018:121) menjelaskan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.30 atau diatas 0.30 (> 0.30) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya

dibawah 0.30 (< 0.30) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2018:134).

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (X₁)

Pertanyaan Ke-	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{1-1,1}	0,798	0,3	Valid
2	X _{1-1,2}	0,757	0,3	Valid
3	X _{1-2,1}	0,586	0,3	Valid
4	X _{1-2,2}	0,718	0,3	Valid
5	X _{1-3,1}	0,700	0,3	Valid
6	X _{1-3,2}	0,796	0,3	Valid
7	X _{1-4,1}	0,752	0,3	Valid
8	X _{1-4,2}	0,628	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Prestasi Kerja (X₁) lebih besar

dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.28. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Tanggung Jawab (X_2)

Pertanyaan Ke-	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,785	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,797	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,746	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,505	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,778	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,623	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS.16

Hasil pengujian validitas Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Tanggung Jawab (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.29. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Penghargaan (X_3)

Pertanyaan Ke-	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,767	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,749	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,820	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,821	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,819	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,802	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,739	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,839	0,3	Valid
9	$X_{3-5,1}$	0,683	0,3	Valid
10	$X_{3-5,2}$	0,789	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16

Hasil pengujian validitas Tabel 4.29 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Penghargaan (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.30. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (Y)

Pertanyaan Ke-	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,706	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,591	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,836	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,719	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,862	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,852	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,849	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,707	0,3	Valid
9	$Y_{1-5,1}$	0,837	0,3	Valid
10	$Y_{1-5,2}$	0,746	0,3	Valid
11	$Y_{1-6,1}$	0,679	0,3	Valid
12	$Y_{1-6,2}$	0,553	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16

Hasil pengujian validitas Tabel 4.30 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji

reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,861	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,861. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Tanggung Jawab (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,800	6

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16

Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,800. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Tanggung Jawab (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Penghargaan (X₃)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,929	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16

Hasil pengujian Tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,929. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Penghargaan (X₃) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.34. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	12

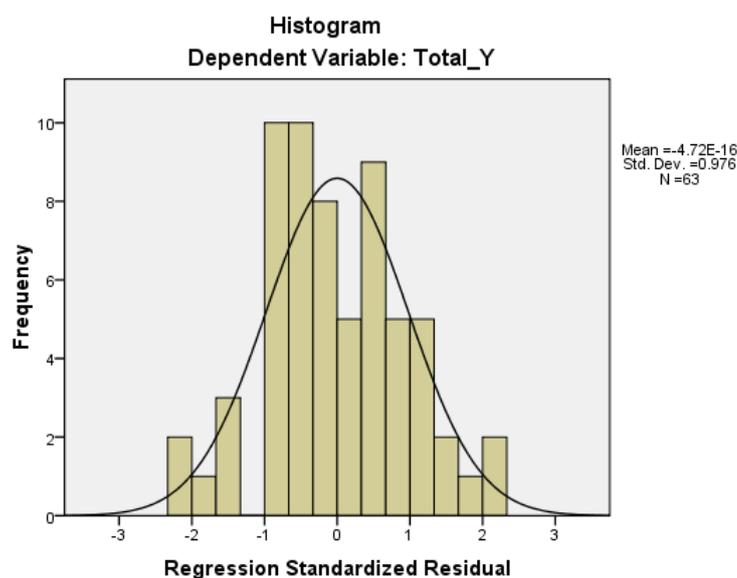
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16

Hasil pengujian Tabel 4.34 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

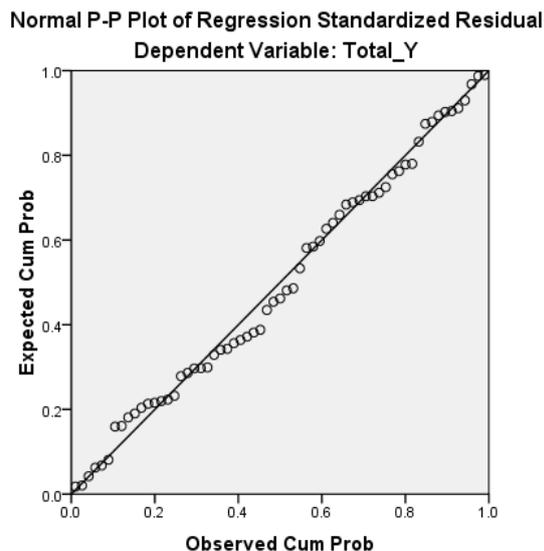
a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 63 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.35. Normalitas Data *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		63
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.32198726
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,075
	<i>Positive</i>	0,075
	<i>Negative</i>	-0,058
<i>Test Statistic</i>		0,597
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,869^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,869. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan

VIF < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.36 sebagai berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Prestasi Kerja (X ₁)	0,526	1.901
	Tanggung Jawab(X ₂)	0,484	2.068
	Penghargaan (X ₃)	0,573	1.745

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

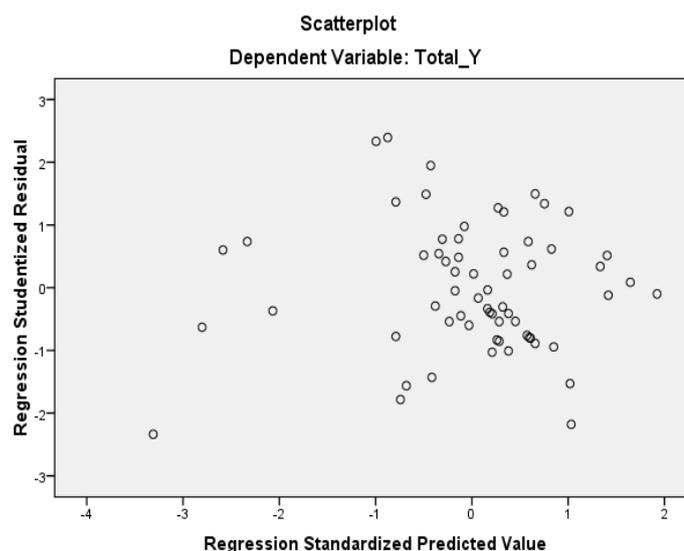
Pada tabel 4.36. hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Prestasi Kerja (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,526 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,901 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X₁) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Tanggung Jawab (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,484 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,068 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan Tanggung Jawab (X₂) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Penghargaan (X₃) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,573 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,745 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot.



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot
Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 63 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	3.057	.003
	Prestasi Kerja (X ₁)	-.246	.806
	Tanggung Jawab (X ₂)	-.310	.758
	Penghargaan (X ₃)	-1.049	.298
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 16 (2021)

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pada Tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Prestasi Kerja (X₁) sebesar 0,806, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas

Prestasi Kerja (X1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

2. Pada Tabel 4.37 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Tanggung Jawab (X2) adalah 0,758, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Tanggung Jawab (X2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
3. Pada Tabel 4.37 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Penghargaan (X3) adalah 0,298, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Penghargaan (X3) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar Scatterplot maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel

bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.38 di bawah ini:

Tabel 4.38. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	4,376	3,609	
	Prestasi Kerja(X ₁)	0,279	0,122	0,204
	Tanggung Jawab (X ₂)	0,419	0,205	0,190
	Penghargaan (X ₃)	0,630	0,091	0,591

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.38 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Motivasi Kerja (Y) sebesar 4,376. Nilai regresi dari Prestasi Kerja (X₁) sebesar 0,279, nilai regresi dari Tanggung Jawab (X₂) sebesar 0,419, dan nilai dari Penghargaan (X₃) sebesar 0,630. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,376 + 0,279X_1 + 0,419X_2 + 0,630X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Prestasi Kerja (X₁), variabel Tanggung Jawab (X₂), maupun ada variabel Penghargaan (X₃), maka Motivasi Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 4,376. Artinya tanpa

Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Dan Penghargaan Tingkat Motivasi Kerja telah ada sebesar 4,376 satuan.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Prestasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,279 satuan.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 1 satuan, maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,419 satuan.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Penghargaan (X_3) sebesar 1 satuan, maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,630 satuan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Motivasi Kerja (Y) adalah variabel Penghargaan (X_3). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Penghargaan (X_3) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,630, lalu diikuti oleh variabel bebas Tanggung Jawab (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,419, dan terakhir variabel bebas Prestasi Kerja (X_1) sebesar 0,279. Sehingga dapat disimpulkan penghargaan merupakan faktor paling dominan mempengaruhi motivasi kerja.

7. Uji Hipotesis

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Prestasi Kerja (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Penghargaan (X_3) terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t <$

0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 63 - 4 = 59$. Maka ketikkan $=TINV(0,05;59)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,001.

Tabel 4.39. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,213	0,230
	Prestasi Kerja (X_1)	2,283	0,026
	Tanggung Jawab (X_2)	2,041	0,046
	Penghargaan (X_3)	6,914	0,000
a. Dependent Variable : Motivasi Kerja (Y)			

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.39 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Prestasi Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Prestasi Kerja (X_1) sebesar 2,238, lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu dengan nilai sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan dari variabel Prestasi Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Prestasi Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y).

2) Pengaruh Tanggung Jawab (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 2,041, lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu dengan nilai sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan dari variabel Tanggung Jawab (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,046 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Tanggung Jawab (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

3) Pengaruh Penghargaan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Penghargaan (X_3) sebesar 6,914, lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu dengan nilai sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan dari variabel Penghargaan (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,00 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Penghargaan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Prestasi Kerja (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Penghargaan (X_3) terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.40. berikut:

Tabel 4.40. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2084,872	3	694,957	59,927	.000a
	<i>Residual</i>	684,207	59	11,597		
	<i>Total</i>	2769,079	62			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X₁), Tanggung Jawab (X₂), Penghargaan (X₃)						

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel 4.40. di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 59,927. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan bantuan aplikasi MS. Excel. Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 63$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3 \quad df_2 = n - k = 63 - 4 = 59$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,761. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV

(0,05;3;59) sehingga dihasilkan Ftabel sebesar 2,761, maka bandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel, karena 59,927 lebih besar dari 2,761. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Prestasi Kerja (X1), Tanggung Jawab (X2), dan Penghargaan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Prestasi Kerja (X1), Tanggung Jawab (X2), dan Penghargaan (X3) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.41. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,868^a	0,753	0,740	3,40540
Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X₁), Tanggung Jawab (X₂), Penghargaan (X₃)				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)				

Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.41 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka R Square yang dihasilkan sebesar 0,753 yang mengindikasikan bahwa 75,3% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh prestasi kerja, tanggung jawab, dan penghargaan. Sedangkan sisanya 24,7% dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak dibahas seperti faktor promosi, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,868 (86,8%). Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat erat antara Prestasi Kerja (X1), Tanggung Jawab (X2), dan Penghargaan (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.42 berikut:

Tabel 4.42. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,868 yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara karena dengan nilai regresi linear berganda yang bertanda bilangan positif sebesar 0,279 (27,9%), dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,283 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,001, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026 maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai akan menyebabkan meningkatnya motivasi kerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,279 satuan. Dengan kata lain ketika prestasi kerja yang terdiri dari kualitas kerja, pengetahuan, penyesuaian kerja, dan hubungan kerja meningkat, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya yaitu oleh Mardiyanti, Nurdiana, dan Herlina (2019) dan Purnomo dan Elifa (2018) yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli Sunyoto (2015:12) bahwa prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari prestasi kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu PNS kurang memiliki kemampuan dalam prosedur kerja seperti penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara karena dengan nilai regresi linear berganda yang bertanda bilangan positif sebesar 0,419 (41,9%) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,041, lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,001, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,046 maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai akan menyebabkan meningkatnya motivasi kerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,419 satuan. Dengan kata lain ketika tanggung jawab yang terdiri dari penggunaan waktu dalam bekerja, kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, dan intergitas meningkat, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christian Tilaar, Jimmy Rumampuk, Alva dan Samual (2013) dan Supriyanto (2017) yang menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil

penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli Sunyoto (2015:12) bahwa tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari tanggung jawab secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu PNS tidak mampu memaksimalkan waktu kerja dengan efektif dan efisien telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara karena dengan nilai regresi linear berganda yang bertanda bilangan positif sebesar 0,630 (63%), dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,914 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,001, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penghargaan yang dilakukan oleh pegawai akan menyebabkan meningkatnya motivasi kerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,630 satuan. Dengan kata lain ketika penghargaan yang terdiri dari gaji, insentif, pujian, cuti, dan tunjangan meningkat, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Triyanto dan Sudarwati (2014), Ivan Tomi Putra dkk (2020), dan Pradnyani, Rahmawati, dan Suci (2020) yang

menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat ahli Sunyoto (2015:12) bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari penghargaan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu PNS tidak mendapatkan penghargaan baik pujian atau pengakuan atas keberhasilan dalam bekerja telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja, tanggung jawab, dan penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara karena dengan nilai f_{hitung} sebesar 59,927 yang bertanda bilangan positif, dengan nilai signifikan memiliki nilai sebesar 0,000 maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, tanggung jawab, dan penghargaan yang dilakukan oleh pegawai akan menyebabkan meningkatnya motivasi kerja pegawai secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat sunyoto (2015:12) bahwa prestasi kerja, tanggung jawab, dan penghargaan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu

untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari prestasi kerja, tanggung jawab, dan penghargaan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 4, yaitu kondisi kerja PNS kurang nyaman sehingga kurang mendukung dalam menjalankan aktivitas telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara sebesar 27,9%.
2. Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara sebesar 41,9%.
3. Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara sebesar 63%.
4. Prestasi kerja, tanggung jawab, dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara dengan nilai R sebesar 86,8% dan sangat erat.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi kepala lembaga untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang mampu melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti dan selanjutnya disarankan juga bagi kepala lembaga untuk memperhatikan pegawai yang tidak memiliki keterampilan dalam mempergunakan alat kerja dengan baik. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan mengadakan berbagai pelatihan, diklat maupun magang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam prosedur kerja maupun penggunaan alat kerja.
2. Disarankan bagi kepala lembaga untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga bagi kepala lembaga untuk memperhatikan pegawai yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan pengawasan dan memberikan tanggung jawab sesuai porsinya, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas yang dilaksanakan, selesai tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.
3. Disarankan bagi kepala lembaga untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang menerima balas jasa yang sesuai dengan kontribusi dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga bagi kepala lembaga untuk memperhatikan pegawai yang belum mendapatkan balas jasa tepat waktu setiap bulannya dan pegawai yang tidak mendapatkan pujian ketika berhasil

dalam bekerja. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan memberikan pengakuan atau pujian pada pegawai yang telah menyelesaikan tugas kantor dengan baik serta memberikan berbagai penghargaan baik dalam bentuk barang atau uang sehingga pegawai merasa lebih dihargai.

4. Disarankan bagi kepala lembaga untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang mampu memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan selanjutnya disarankan juga bagi kepala lembaga untuk memperhatikan fasilitas kerja yang belum lengkap dalam mendukung aktivitas kerja pegawai dan pegawai yang tidak mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan mengutamakan pada aspek pemberian penghargaan, menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman agar pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Baru: Zanaf Publishing
- Aryza, S., Lubis, Z., & Indrawan, M. I. (2021). ANALISA BARU DALAM MENDETEKSI LETAK GANGGUAN HUBUNG SINGKAT JARINGAN 1 FASA. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 175-186.
- Aka Hawari (2012). *Guru Yang Berkarakter Kuat*. Jogjakarta: Laksana
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Daryanto, (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- Fahmi Irham. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan S.P Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). ANTESEDEN KEBIJAKAN HUTANG PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *JUMANT*, 12(1), 245-251.
- Kadarisman. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama
- Mohamad Mustari. (2014). *Nilai Karakter: Refleksi untuk Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2016). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. *BUSINESS MODEL FOR SMALL INDUSTRY: A CASE OF CLAMSHELL CRAFTS IN TANJUNG BALAI, NORTH SUMATRA*.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sikula, Andrew F (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Ghalia Indonesia.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Akila. (2020). *Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17.3 (2020), 226

- Agustin, Roliza. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran*. Jurnal Prosiding, 1.1 (2018), 699–707
- Ivan Tomi Putra, Ismail, Dkk (2020). *Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Makitamega Makmur Perkasa*. Jurnal Ilmiah Nasional Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Vol.2 No. 3
- Mardiyanti Dwi, Nurdiana Mulyatini, Elin Herlina. (2019). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. Journal Business Management And Entrepreneurship Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh, Area Banjar.
- Pradnyani, Rahmawati, Dkk (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha.
- Purnomo, Maya Hanjar Elifa (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Universitas PGRI Madiun
- Supriyanto (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Cv. Anugrah Jaya Surabaya*. Stie Mahardhika Surabaya.
- Sudarwati, Arif triyanto. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Kai Di Stasiun Sragen*. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta. 12.01 (2014). 116413
- Tilaar, Christian, Jimmy Rumampuk, and Alva Sumual. (2013). *Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kepemimpinan Dalam Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Modayag Barat*. Jurnal Penelitian Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado. (2013), 1-4