



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI LEMBAGA LAYANAN
PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH
I SUMATERA UTARA**

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

Oleh :

**SISKA ENJELINA SINAGA
NPM 1715310531**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN
TINGGI WILAYAH 1 SUMATERA UTARA

NAMA : SISKI ENJELINA SINAGA
N.P.M : 1715310531
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 20 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.

PEMBIMBING II



Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SISKA ENJELINA SINAGA
NPM : 1715310531
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN
TINGGI WILAYAH I SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalin-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Siska Enjelina Sinaga
1715310531

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siska Enjelina Sinaga
NPM : 1715310531
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

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

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2024



pernyataan

Siska Enjelina Sinaga
1715310531

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 83 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,574 yang mengindikasikan bahwa 57,4% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 42,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, loalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja dan faktor lainnya.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This research aims to examine and find out more clearly the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at Higher Education Service Institutions Region I North Sumaera. This study used a quantitative method involving 83 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was processed using the SPSS Version 16 program. The results of the quantitative analysis showed that work discipline had a partially positive and significant effect on employee performance at the Higher Education Service Institution Region I, North Sumtaera. Work motivation has a partially insignificant effect on employee performance at Higher Education Service Institutions Region I, North Sumaera. The work environment has a partially positive and significant effect on employee performance at Higher Education Service Institutions Region I, North Sumatera. Work discipline, work motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Higher Education Service Institutions Region I North Sumaera. The resulting adjusted R Square figure is 0.574, which indicates that 57.4% of employee performance can be obtained and explained by the development of work discipline, work motivation and work environment. Meanwhile, the remaining 42.6% can be explained by other factors not discussed such as ability and expertise, knowledge, work design, work loyalty, personality, job satisfaction and other factors..

Keywords: Discipline, Work Motivation, Work Environment and Performance

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Kemenangan tidak akan diraih jika terus berpikir kamu tidak bisa

Jadilah dirimu apa adanya

Kita berhak atas diri kita sendiri

Berani untuk kebenaran

Hidup untuk hari ini, bukan besok atau kemarin

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:

- Kedua orang tuaku dan saudari ku terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.
- Teman-teman Manajemen senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas semangat dan doa yang luar biasa.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkatnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara”**

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Dr.E. Rusiadi, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc. M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Terimakasih kepada Prof.Saiful Anwar Matondang pimpinan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Terimakasih kepada seluruh dosen dan civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmunya kepada saya dan memberikan motivasi menjadi mahasiswa yang berilmu dan bertaqwa.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis Alm.Ayah dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Desember 2024

Penulis

Siska Enjelina Sinaga

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Peneliti.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja.....	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Faktor-Faktor Kinerja.....	17
d. Indikator Kinerja	19
2. Disiplin Kerja	21
a. Pengertian Disiplin Kerja	21
b. Sangsi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	21
c. Jenis Disiplin Kerja.....	22
d. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	24
e. Indikator Disiplin Kerja.....	25
3. Motivasi.....	27
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	27
b. Prinsip Dalam Motivasi Kerja	28
c. Jenis Motivasi Kerja	28
d. Faktor-Faktor Motivasi.....	29
e. Indikator Motivasi Kerja.....	32
4. Lingkungan Kerja.....	34
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	34
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	35
c. Indikator Lingkungan Kerja	36
B. Penelitian Sebelumnya	37
C. Kerangka Konseptual	41
D. Hipotesis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
1. Lokasi Penelitian	46
2. Waktu Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel.....	47
3. Jenis Data	48
4. Sumber Data.....	48
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	51
1. Variabel Penelitian	51
a. Variabel Dependen (Terikat)	52
b. Variabel Independen (Bebas)	52
2. Defenisi Operasional	52
E. Teknik Pengumpulan Data	52
1. Metode Kuesioner	52
2. Wawancara	52
3. Dokumentasi.....	52
F. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Kualitas Data.....	52
a. Uji Validitas (Kelayakan)	53
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	53
2. Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji MultiKolinieritas	56
c. Uji Heteroskedastisitas	56
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	57
4. Uji Hipotesis.....	58
a. Uji Parsial (Uji t)	58
b. Uji Simultan (Uji F).....	59
5. Koefisien Determinasi (R^2)	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	59
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	67
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	70
4. Uji Kualitas Data.....	75
a. Pengujian Validitas	75
b. Reliabilitas.....	77
5. Pengujian Asumsi Klasik	82
6. Regresi Linier Berganda	86
7. Uji Hipotesis.....	86

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	86
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	87
c. Koefisien Determinasi	89
B. Pembahasan	
1. Hipotesis 1.....	90
2. Hipotesis 2.....	91
3. Hipotesis 3.....	93
4. Hipotesis 4.....	94

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	96
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data PTS Akreditasi.....	3
Tabel 1.2 Penilaian kinerja.....	6
Tabel 1.3 Absensi.....	8
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	38
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	47
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	51
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	60
Tabel 4.1 Organisasi dan Tata Kerja Koordinator Perguruan Tinggi Swasta.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	68
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden	69
Tabel 4.8 Jawaban Responden pada Variabel (X1)	70
Tabel 4.9 Jawaban Responden pada Variabel (X2)	71
Tabel 4.10 Jawaban Responden pada Variabel Beba Kerja (X3)	72
Tabel 4.11 Jawaban Responden pada Variabel Komunikasi (Y).....	73
Tabel 4.12 Uji Validitas (X1)	75
Tabel 4.13 Uji Validitas (X2).....	75
Tabel 4.14 Uji Validitas (X3).....	76
Tabel 4.15 Uji Validitas (Y).....	76
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas (X1).....	77
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas (X2).....	77
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas (X3).....	78
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas (Y).....	79
Tabel 4.20 Uji Kolmogorov Smirnov	82
Tabel 4.21 Uji Multikolinieritas.....	83
Tabel 4.22 Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.23 Uji Parsial.....	86
Tabel 4.24 Uji Simultan	88
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi.....	88
Tabel 4.26 Tipe Hubungan Koefisien Determinasi.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Koptseptual	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	61
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	80
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	81
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kinerja mereka. Biasanya, pengembangan SDM akan mempertinggi kinerja pegawai sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut (Rivai, 2017) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut perusahaan sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Setiap instansi mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dari suatu instansi. Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan, pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi

untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Salah satu indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Adapun defenisi lain menurut (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016). Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila pegawai tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya apabila para

pegawai kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka kinerja pegawai juga tidak akan baik.

Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja (Kasmir, 2016). Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai. (Sutrisno, 2017).

Kinerja seorang pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja. (Kasmir, 2016). Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Salah satu misi dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yaitu meningkatkan kualitas pendidikan Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Sumatera Utara. Berikut disajikan laporan kinerja lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

Tabel 1.1
Data PTS Berdasarkan Akreditasi Sesuai Data BAN- PT

No	PTS	Jumlah PT	Akreditasi Institusi				Total
			A	B	C	Belum Akreditasi	
1	Universitas	39	1	15	12	11	39
2	Institut	11		6	5	0	11
3	Sekolah Tinggi	88		12	21	55	88
4	Akademi	71		6	19	46	71
5	Politeknik	13		1	4	8	13
Jumlah			1	40	61	120	222

<https://ltdikti1.kemdikbud.go.id/>

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2020, dari 222 PTS Sumatera Utara terdapat 1 PTS Sumut yang terakreditasi A institusi nya yaitu UMSU, ada 40 PTS yang terakreditasi B dan 61 PTS yang terakreditasi C. Masih ada 120 PTS Sumut yang belum terakreditasi (11 Universitas, 55 Sekolah Tinggi, 46 Akademi dan 8 Politeknik). Semua Institut sudah terakreditasi Institusi nya.

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya kualitas Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Uatara masih sangat rendah. Rendahnya kualitas penilaian akreditasi kampus merupakan suatu indikasi tidak tercapainya misi dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini menjadi indikasi masih rendahnya kinerja pegawai dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara sehingga penilaian laporan kinerja yang masih rendah.

Penelitian ini dilakukan di salah satu instansi pemerintahan yaitu Instansi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara sebelumnya bernama Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta atau Kopertis yang merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 35 Tahun 2021 tentang Organisasi Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, LLDIKTI mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggung jawab kepada Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Untuk mencapai tujuan dan fungsinya yaitu peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi maka instansi ini menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang ada di instansi agar tujuan dari instansi yaitu peningkatan kualitas atau mutu pendidikan di perguruan tinggi dapat tercapai. Maka dari itu instansi ini konsen dalam peningkatan kinerja pegawai ASN yang dimiliki.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara menyadari akan pentingnya mengelola pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang kpegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melihat penilaian kinerja pegawai maka berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian perilaku kerja pegawai.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi
Wilayah I Sumatera Utara

No	Penilaian Perilaku Kerja	Target	Bobot (%)	2021		2020	
				Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	100	10	74	Baik	76	Baik
2	Integritas	100	10	73	Baik	80	Baik
3	Komitmen	100	10	79	Baik	86	Baik
4	Disiplin	100	10	58	Kurang Baik	78	Cukup
5	Kerja Sama	100	10	60	CukupBaik	75	Cukup
6	Kepemimpinan	100	10	75	Baik	81	Baik
Rata rata Nilai		100	10	69,83	Cukup Baik	79,33	Baik

Sumber : Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara

Data kinerja pegawai menggambarkan penilaian kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Dapat dilihat kinerja karyawan dari beberapa aspek penilaian. Berdasarkan data penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwasannya kinerja pegawai menurun di tahun 2021 dibanding tahun sebelumnya. Adapun aspek penilaian yang menjadi pertimbangan penilaian adalah orientasi pelayanan pegawai yang mendapat nilai 74 berpredikat baik, aspek ini menilai perilaku kerja pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau unit kerja terkait atau instansi lain.

Aspek integritas yaitu 73 berpredikat baik yang menggambarkan kemampuan menjaga nilai norma dan etika dalam berorganisasi, aspek komitmen pegawai yaitu kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, aspek komitmen dengan nilai 79, berpredikat cukup, aspek disiplin dengan nilai 78 berpredikat cukup, aspek kerja sama dengan nilai 58 dengan cukup baik, kepemimpinan dengan nilai 60

berpredikat cukup baik dan nilai rata-rata penilaian kinerja berdasarkan aspek tersebut mendapatkan nilai 69,15 dengan predikat cukup baik.

Data kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara masih perlu di evaluasi karena hasil penilaian kinerja yang belum maksimal. Adapun nilai maksimal yang menjadi indikator penilaian prestasi kerja pegawai haruslah di atas 85 dengan rerata masing-masing aspek penilaian paling rendah dengan nilai 80. Akan tetapi pada aspek komitmen dan disiplin mendapatkan nilai dibawah 80 dengan predikat cukup baik. Berdasarkan pada uraian penjelasan penilaian kinerja di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasanya kinerja pegawai belum optimal hal ini dilihat dari penilaian masing-masing indikator yang mendapat penilaian kurang baik sehingga perlu dilakukan evaluasi oleh instansi terkait.

Pegawai adalah sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun honorer yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sekitarnya, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pada umumnya turunnya kinerja pegawai disebabkan karena tingkat disiplin kerja pegawai yang menurun (Nitiseminto, 2015). Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai. Terkadang pegawai disiplin dalam bekerja namun akan tetapi tingkat disiplin kerja pegawai dapat menurun. Indikasi-indikasi menurunnya disiplin kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Salah satu indikator untuk mengukur tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari absensi pegawai selama bekerja di kantor.

Berikut disajikan rekapitulasi absensi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja pegawai di kantor.

Tabel 1.3
Rakapitulasi Absensi Pegawai (Sistem *Finger Print*) Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara

Periode	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Alpa	T1	T2
Januari	104	18	17	9	21	18
Februari	104	19	14	7	9	15
Maret	104	16	19	6	4	16
April	104	19	18	5	4	16
Mei	104	21	16	4	15	12
Juni	104	28	18	7	4	16
Juli	104	25	16	9	3	12
Agustus	104	18	17	9	21	18
September	104	19	14	7	9	15
Oktober	104	16	19	6	4	16

Sumber : Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara

Keterangan :

- a. TA (Tidak Absen) : Pegawai pada saat kedatangan tanda tangan di absen, tetap ketika pulang kerja tidak tanda tangan, dianggap tidak absen.
- b. T1 (Terlambat Satu), terlambat masuk kerja lebih dari 5 (lima) menit sampai

15 (lima belas) menit.

- c. T2 (Terlambat Dua), terlambat masuk kerja lebih dari 15 (lima belas) menit sampai 30 (tiga puluh) menit dan lebih.

Data di atas menunjukkan tingkat absensi yang cukup tinggi dan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja pegawai. Pada kolom alpha dapat dilihat bahwasanya karyawan yang alpa atau tidak hadir yang cukup banyak. Disamping itu dapat dilihat bahwasanya tingkat keterlambatan pegawai yang cukup tinggi hal ini menggambarkan bahwasanya penerapan kedisiplinan pada pegawai belum efektif hal ini dapat dilihat pada tabel rekapitulasi absensi pegawai yang mana banyak pegawai yang telat masuk ke kantor. Pegawai tidak bekerja dengan maksimal sesuai dengan waktu yang ada sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai. Hal ini harus menjadi fenomena masalah yang harus dievaluasi agar tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. (Handoko, 2017). Motivasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada naik dan turunnya kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Apabila motivasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja pegawai akan menurun. Kinerja pegawai itu muncul dan tumbuh dari dalam diri pegawai yang disebabkan oleh motivasi dimana motivasi tersebut menyangkut pada kebutuhan pegawai.

Kondisi lingkungan kerja di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan

kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Penurunan kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara menjadi salah satu indikasi bahwa lingkungan kerja di kantor kurang suportif terhadap pegawai sehingga mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan peneliti di kantor LLDIKTI Sumatera Utara bahwasannya pegawai merasa fasilitas fisik belum memadai dan kurangnya hubungan kerja sama antar pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Disiplin Kerja, Motivasi**

Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada beberapa permasalahan yang diuraikan di atas maka dapat identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Pegawai memiliki penilaian kinerja yang belum optimal sehingga berpengaruh pada hasil kerja belum baik.
- b. Pegawai kurang patuh terhadap peraturan kedisiplinan yang ada di kantor.
- c. Pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga berdampak pada hasil kerja yang belum optimal.
- d. Lingkungan kerja pegawai belum mendukung sepenuhnya terhadap pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka untuk fokus peneliti membatasi masalah hanya pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja seerta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara?
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara?

- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara?
- d. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas bagi Universitas, sebagai perangsang para akademik untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama Universitas, dan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan sehingga lebih mementingkan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sebagai pedoman dalam meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan, melatih penulis berfikir secara kritis dalam memecahkan masalah, serta mampu menyelesaikan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Fatma (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makasar. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. Variabel Penelitian :

Penelitian terdahulu Fatma (2012) menggunakan 1 variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan 3 Variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Jumlah Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 35 orang sedangkan populasi dan sampel yang dijadikan objek penelitian ini berjumlah 83 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu di lakukan pada Tahun 2012 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu di lakukan pada PT. PLN (PERSERO) Tbk Rayon Selatan Cabang Makasar sedangkan penelitian ini dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi menjadi faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek yaitu tercapainya target perusahaan dan dalam jangka panjang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Hasibuan, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdaarkan pada beberapa pernyataan pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah

disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memahami beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

2) Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya

3) Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4) Loyalitas Kerja

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

5) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

6) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu

7) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh

8) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja

9) Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan

10) Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

11) Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja..

c. Indikator Kinerja Pegawai

Instansi pemerintahan ataupun swasta dapat melihat karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan membandingkan dengan kinerja pegawai lainnya dengan beberapa indikator penilaian kinerja. Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6) Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan

perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pegawai yang disiplin merupakan salah satu indikator sumber daya manusia yang taat dan patuh terhadap aturan yang ada di lembaga atau organisasi tempat bekerja. Menurut (Sutrisno 2017), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

b. Sanksi pelanggaran disiplin kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar

pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang dilakukan. Sehingga pelanggar tidak mengulangi kesalahan yang dilakukannya.

2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.

3) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua, muda, pria dan wanita tetapi diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sehingga pemberian sanksi tersebut tidak memandang siapa orang tersebut dan sanksi bisa terus diterapkan dimana saja dan kapan saja.

c. Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) ada beberapa jenis disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif.

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang kepada pegawai yang melanggar

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi disiplin Kerja

Menurut (Siswanto, 2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Teladan Pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin yang baik.

3) Ketaatan Dalam Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharapkan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2016) faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan dalam menjalankan tugasnya.

2) Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin.

3) Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai.

4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah frekuensi kehadiran, teladan pemimpin, ketaatan dalam standar, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari oleh

pegawai.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tujuan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda satu sama yang lain. Motivasi menjadi suatu dorongan yang timbul pada diri seorang pegawai sehingga menggerakkannya untuk bekerja dengan berbagai tujuan tertentu. Apabila motivasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja akan menurun. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut (Robins, 2017) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah dan

ketekunan. Semakin baik motivasi pegawai maka semakin baik kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut (Aswan, 2017) prinsip yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya, dan cenderung memiliki tujuan yang jelas.

3) Prinsip mengakui andil

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

1) Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, kinerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin 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.

e. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2017) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern, Faktor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern, Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan

ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan maka pegawai akan termotivasi.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Menurut (Winardi, 2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal:

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya

kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam penelitian ini adalah Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

e. Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut (Wibowo, 2017) indikator motivasi kerja adalah:

1) Kebutuhan untuk berprestasi

Melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya.

2) Kebutuhan memperluas pergaulan

Merupakan suatu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat. Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan bisa dilakukan tanpa dirinya.

3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tentunya dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja secara dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Pentilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut (Sedarmayanti, 2017) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator yang menjelaskan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut ini:

1) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-

tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2) Hubungan antar Karyawan

Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

4) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

B. Penelitian sebelumnya

Pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian yang sebelumnya yang akan dilakukan dan penelitian sbelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Harahap, D.S, Batubara, S.S dan Amran, A (2018).	<i>The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan</i>	Work Stress (X1) Discipline (X2)	Employee Performance (Y)	Multiple Regression	<i>The results showed that simultaneously, work stress and discipline were positively and significantly impacted the employee performance. Partially, discipline were positively and significantly impacted the employee performance but work stress were negatively impacted the employee performance of Capella Multidana Company Medan.</i>
2	Waruwu, A.A dan Simanullang, L (2022)	Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Insentif (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						<i>kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat</i>
3	Waruwu, A.A dan Balqis, C (2022)	The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra.	Job Satisfaction (X1) Communication (X2) Work Motivation (X3)	Employee performance (Y)	Multiple Regression	<i>The results of this study prove that job satisfaction, communication and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Representative Office of the Audit Board of the Republic of Indonesia.</i>
4	Vallenia, dkk (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek)	Disiplin Kerja (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	<i>Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek.</i>
5	Maria Hendritha Lidya Ngongo, Gerardus Bernardus Duka 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaistipas Keuskupan Agung Kupang	Gaya Kepemimpinan (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Korelasi, Regresi Linier Berganda	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.</i>
6	Elisyah Mindari 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prambulih	Gaya Kepemimpinan (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
7	Nurhadi 2018	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan</i>
8	Sari (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asam Jawa Medan	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</i>
9	Marlinda (2019)	The Effect Of Work Discipline, Competency, And Integrity, On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City	Work Discipline (X1) Competency (X2) Integrity (X3)	Employee Performance (Y)	Multiple Linear Regression	<i>Based on the results of analysis and discussion, it is known that 1) Work discipline has an effect on employee performance (Px1y) is 0.232 with a significance value of 0.007. 2) Job competence has a significant effect on employee performance (Px2y) is 0.462 with a significance value of 0.000. 3) Integrity has a significant effect on employee performance (Px3y) is 0.230 with a significance value of 0.009. 4) Work discipline has no significant effect on integrity (Px1x3) is 0.175 with a significance value of 0.096. 5) Competence has a significant effect on integrity (Px2x3) is 0.508 with a significance value of 0.000</i>
10	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sinarmas Medan	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2),	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						<i>sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.</i>
11	Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Grand Inna Kuta Bali.	Motivasi Intrinsik (X ₁) Motivasi Ekstrinsik (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Deskriptif, Regresi Berganda	<i>Berdasarkan analisis koefisien determinasi, ketiga variabel independen berkontribusi sebesar 83,6% terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil t-test dan F-test menunjukkan benar adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Grand Inna Kuta.</i>
12	Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi Kerja (X ₁) lingkungan kerja (X ₂) budaya kerja (X ₃)	Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerjaterjadi berpengaruh terhadap kinerja pegawai</i>

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2023

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel. Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah

yang penting, kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Hubungan Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Waruwu dan Simanullang (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin menjadi salah satu indikator penilaian kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sangat penting di suatu instansi. Menurut (Kasmir, 2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Berdasarkan pada jurnal Vallen, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan disiplin kerja pegawai tersebut.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut (Niisemito, 2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

2. Hubungan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Waruwu dan Simanullang (2022) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dari dalam diri individu untuk bekerja. Menurut (Kasmir, 2016) motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai

dalam kantor. Apabila motivasi baik maka kinerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja akan menurun. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai terbentuk dari motivasi dimana motivasi tersebut menyangkut pada kebutuhan pegawai. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

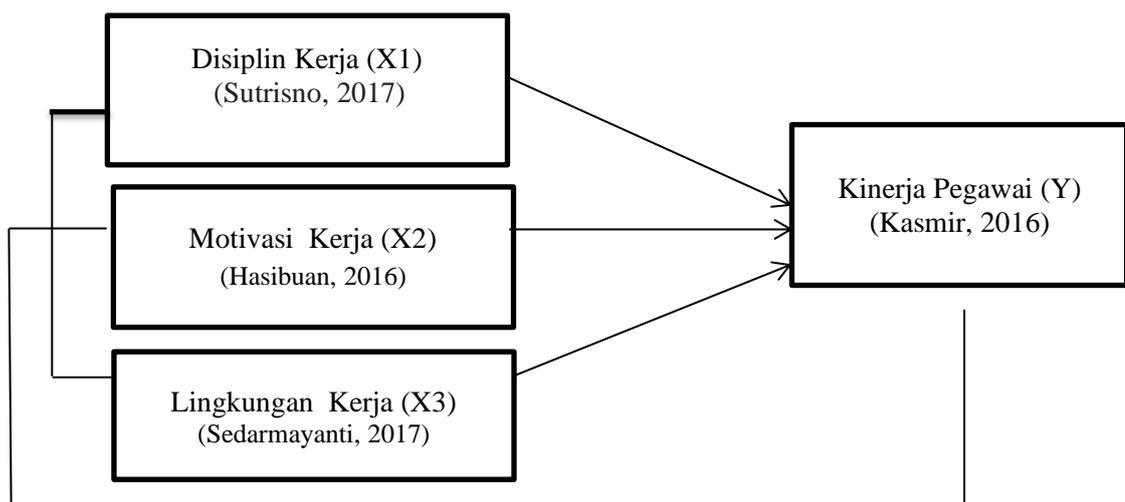
Faktor lingkungan menjadi penting di dalam kantor karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016) beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja – pegawai. Manajemen perlu mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun faktor lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori teori diatas maka hubungan Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja dapat disajikan kedalam kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari teori teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti:

H1 : Diduga disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

H4 : Diduga disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan data kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui pembagian angket. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pendekatan asosiatif atau pendekatan kasual (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Metode kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linier berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Sempurna No.8, Tj. Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Agu-Sep 20 22	Okt-Nov 2022	Des 2022	Jan-Feb 2023	Mar-Des 2023
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi				■	
8	Seminar Hasil				■	
9	Refisi Seminar Hasil				■	
10	Siding Meja Hijau					■

Sumber: Diolah peneliti 2022

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Rusiadi, 2017) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yang berjumlah 104 orang .

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Menurut (Arikunto, 2016) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau disebut sampel jenuh, tetapi jika populasinya penetapan sampel menggunakan rumus solvin karena jumlah dari populasi yang lebih dari 100. Teknik pengampilan sampel adalah stratifikasi sampling.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104 (5\%)^2}$$

$$n = 82,53$$

$$n = 83$$

3. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa angket, wawancara dan observasi.

4. Sumber Data

Sumber data 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.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu : motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja (Y).

a. Variabel Dependen (Terikat)

Pengertian variabel dependen (terikat) menurut (Sugiyono, 2017) variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

b. Variabel Independen (Bebas)

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel independen atau Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Variabel independen (X) atau variabel bebas pada penelitian ini adalah :

- 1) Disiplin Kerja (X₁)
- 2) Motivasi Kerja (X₂)
- 3) Lingkungan Kerja (X₃)

2. Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (X1)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016)	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pngawasan 6. Hubungan Antar Pegawai (Kasmir, 2016)	Likert
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2017).	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja (Sutrisno, 2017)	Likert
3	Motivasi (X1)	merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Hasibuan, 2016)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2016))	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
4	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2017)	1. Hubungan Atasan dengan Bawahan 2. Hubungan antar Pegawai 3. Penerangan 4. Suhu Udara 5. Ruang Gerak (Sedarmayanti, 2017)	Likert

Sumber: Diolah peneliti 2022

D. Skala pengukuran Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	SangatSetuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	TidakSetuju	2
5	SangatTidakSetuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada pegawai saat pra survey untuk mengetahui transparansi, metode pemberian gaji pokok dan untuk mengetahui hal-hal dalam melakukan analisa jabatan.. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah

respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan kepada salah satu pegawai yang berada pada perusahaan.

3. Dokumentasi

Menurut (Arikunto, 2016) adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol-simbol.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut (Sugiyono, 2017) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan syarat pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien $> 0,30$.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut (Sugiyono, 2017) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian

digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliable jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,6

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 digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residul yang didistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan

bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut (Ghozali, 2016), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value $< 0,1$, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value $> 0,1$, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya

heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016)

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh m

disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Hasil didapat berdasarkan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 16.

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta

β_1 - β_3 = koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016: 301) uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dimana :

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua.

Kriteria Pengujian :

1. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
2. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika

hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5 Pedoman 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, 2017)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat LLDIKTI

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.

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 4.1 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

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.

b. Visi dan Misi

1) Visi

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

2) Misi

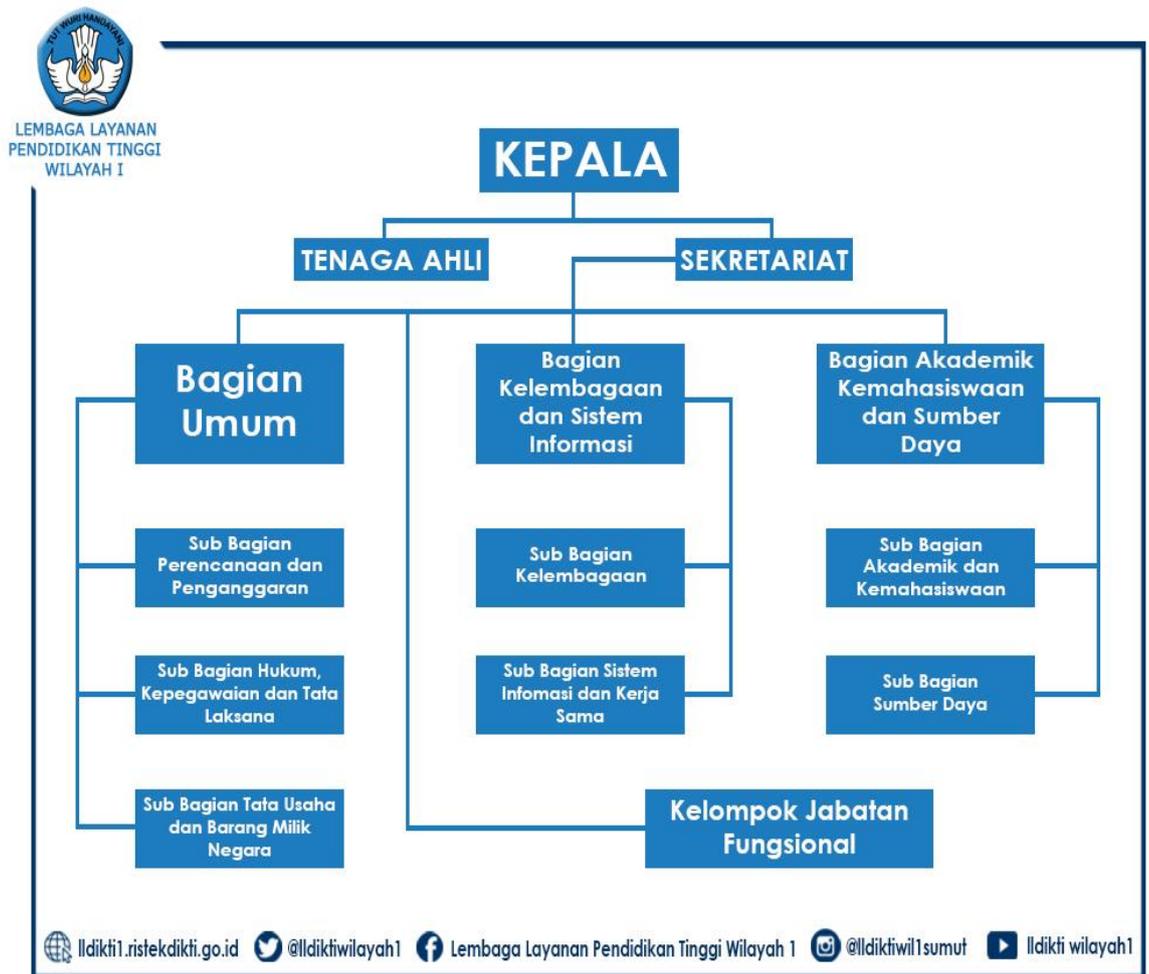
- a) Melaksanakan pemetaan mutu penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi.
- b) Menyelenggarakan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan PT.
- c) Melakukan kerjasama pengembangan mutu PT.
- d) Melaksanakan evaluasi penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

c. Fungsi LLDIKTI Wilayah 1 Sumatera Utara

- 1) Melaksanakan bimbingan penyelenggaraan Program Tri Dharma Perguruan Tinggi pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di wilayah kerjanya.
- 2) Memberikan dorongan dan saran-saran dalam rangka pengembangan Perguruan Tinggi Swasta Sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- 3) Memberikan bantuan sarana dan tenaga kepada PerguruanTinggi Swasta dalam rangka peningkatan kemampuan PTS untuk mandiri.

- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain atas petunjuk Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- 5) Melaksanakan Pengendalian teknis dan Pengayoman kepada PTS di wilayah kerjanya

d. Struktur Organisasi LLDIKTI Wilayah 1 Sumatera Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi LLDIKTI Wilayah 1 Sumatera Utara

e. Deskripsi Jabatan

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.

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, organisasi, 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.

4) Sub Bagian 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.

5) Sub Bagian Hukum, Kepegawaian, dan Tata Laksana.

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

6) Sub Bagian bagian Tata Usaha dan Barang Milik Negara.

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

7) 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.

8) Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi

- a) SubBagian kelembagaan mempunyai tugas melakukan penyiapan 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 mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data kerja sama, pengelolaan pangkalan data pendidikan tinggi, dan fasilitas pengembangan kerja sama perguruan tinggi.

9) 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. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data mutu akademik, pendidik, tenaga kependidikan, dan sarana dan prasana perguruan tinggi.

- a) Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas dan pemberian bimbingan teknis peningkatan mutu pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- b) Pelaksanaan penyusunan bahan fasilitas penjaminan mutu eksternal perguruan tinggi.

- c) Pelaksanaan penyusunan bahan penilaian usul program penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- d) Pelaksanaan fasilitas pemerolehan kekayaan intelektual dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- e) Pelaksanaan urusan pemberian beasiswa, bantuan biaya pendidikan, dan pemberdayaan mahasiswa lainnya.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) di . Kuesioner dibagikan kepada pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 83 responden. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	12	14,45
31-40	29	34,93
41-50	26	31,32
>50	16	19,22
Total	83	100

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa umur 20-30 sebesar 14,45%, umur 31-40 sebesar 34,93%, umur 41-50 sebesar 31,32% dan umur >50 tahun sebesar 19,22%. Mayoritas responden adalah usia 31-40 tahun sebanyak 29 responden dengan presentase 34,93%. Ini menunjukkan bahwa usia antara 31-40 tahun merupakan usia produktif dimana para responden yang sudah masuk usia produktif menjadi pegawai.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	43	51,80
Perempuan	40	48,19
Total	83	100

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebesar 51,80% dan perempuan sebesar 48,19%. Mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 responden dengan presentase 51,80%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih besar jumlahnya. Ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai lelaki dan wanita hampir sama.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
D3	15	18,07
S1	40	48,19
S2	18	21,68
S3	10	12,04
Total	83	100

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa D3 sebesar 8%, S1 sebesar 71% dan S2 sebesar 21%. Mayoritas responden adalah berdasarkan pendidikan S1 sebanyak 36 responden dengan presentase 71%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai LLDIKTI berada pada kondisi yang produktif dalam bekerja.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-5 Tahun	18	17,5
6-10 Tahun	29	34,9
>10 Tahun	36	47,6
Total	83	100

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 63 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun yaitu sebanyak 36 responden (47,6%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 29 responden (34,9%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 18 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.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Perekrutan dan Anggaran	9	10,84
Hukum Kepegawaian dan Tatalaksana	10	12,05
Bidang Kelembagaan	10	12,05
Bidang Kemahasiswaan	17	20,48
Bidang Sitem Informasi	14	16,87
Bidang SDM	12	14,46
Tata Usaha	11	13,25
Total	83	100

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa objek penelitian ini didominasi oleh pegawai di LLDIKTI yang bekerja di bi dang kemahasiswaan seanyak 17 pegawai atau 20,48% adapun pegawai di Bidang Sistem Informasi ada sebanak 14 orang atau 16,87% dan responden yang paling sedikit bekerja di bidang perekrutan dan anggaran sebanak 9 orang atau 10,84%.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. dengan penyebaran angket yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 83 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.7 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2018)

Tabel 4.7 menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

a. Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Disiplin Kerja (variabel X1) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.8 Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu.	17	33	20	12	1	3,64	Baik
2	Absensi pegawai berdampak terhadap jam kerja manajemen kantor	11	38	25	9		3,61	Baik
3	Pegawai mematuhi setiap peraturan yang berlaku di kantor.	12	35	25	11		3,57	Baik
4	Pegawai tidak keluar kantor tanpa alasan yang jelas pada	11	35	25	11	1	3,53	Baik

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
	saat jam kerja.							
5	Pegawai mampu bekerja mencapai target yang diinginkan kantor.	17	32	21	13		3,63	Baik
6	Pegawai mampu bekerja menggunakan fasilitas kantor dengan baik.	9	35	24	14	1	3,44	Baik
7	Pegawai mampu bekerja dengan teliti.	10	38	23	12		3,55	Baik
8	Pegawai bekerja tanpa membahayakan diri sendiri maupun orang lain.	17	32	20	13	1	3,61	Baik
9	Pegawai memiliki rasa saling menghargai terhadap orang-orang disekitarnya.	9	34	26	13	1	3,42	Baik
10	Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan.	22	26	15	16	4	3,55	Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan nilai mean indikator terendah sebesar 3,42 pada pernyataan saling menghargai. Dapat disimpulkan bahwasannya pegawai kurang memiliki kesadaran saling menghargai. Adapun indikator mean tertinggi sebesar 3,64 artinya pegawai datang tepat waktu. Pegawai yang disiplin menjadi salah satu indikator penilaian kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sangat penting di suatu instansi. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Motivasi Kerja (variabel X_2) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.9 Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Anda termotivasi untuk mencapai prestasi kerja.	37	36	4	4	2	4,22	Sangat Baik
2	Anda termotivasi untuk mencapai target prestasi kerja.	31	41	6	5	-	4,18	Baik
3	Anda termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan kerja kantor dengan baik.	37	33	7	6	-	4,21	Sangat Baik
4	Anda termotivasi untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja kantor dengan baik.	34	35	9	3	2	4,15	Baik
5	Anda termotivasi untuk meningkatkan kompetensi anda dalam bekerja.	29	31	30	3	-	4,03	Baik
6	Anda termotivasi untuk meningkatkan kompetensi anda dalam bekerja.	31	37	10	4	1	4,12	Baik
7	Anda termotivasi untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi di instansi.	31	41	8	2	1	4,19	Baik
8	Anda termotivasi untuk mencapai suatu kekuasaan yang lebih tinggi di instansi.	26	43	8	5	1	4,06	Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden atas variabel motivasi kerja. Nilai mean terendah sebesar 4,03 pada indikator kebutuhan akan kompetensi artinya bahwa pegawai memiliki motivasi yang rendah untuk berkompetensi mencapai kinerja yang maksimal. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 4,22 yang artinya pegawai berkeinginan untuk mencapai prestasi individual. Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam kantor. Apabila motivasi baik maka kinerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja akan menurun

c. Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Lingkungan Kerja (variabel X₃) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.10 Jawaban Responden dan Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Pegawai dapat berkomunikasi dengan atasan secara intens	34	37	8	2	2	4,19	Baik
2	Pegawai dapat memberikan masukan dengan atasan	33	35	8	6		4,12	Baik
3	Pegawai dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja	36	32	13	1	1	4,21	Sangat Baik
4	Pegawai dapat saling membantu Pegawai lain yang mengalami kesusulitan	33	33	11	5	1	4,10	Baik
5	Pegawai dapat bekerja dengan penerangan yang cukup nyaman di perusahaan	28	35	14	6		4,02	Baik
6	Pegawai mendapat penerangan yang cukup baik dalam bekerja	33	39	6	4	1	4,19	Baik
7	Pegawai nyaman bekerja dengan suhu udara yang baik	30	40	6	6	1	4,10	Baik
8	Pegawai merasa suhu udara yang ada di perusahaan cukup baik	35	36	9	3		4,24	Sangat Baik
9	Pegawai merasa ruang gerak cukup baik	33	34	7	0		4,09	Baik
10	Pegawai merasa bahwa ruang kerja tenang	25	43	6	7	2	3,98	Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden atas variabel lingkungan kerja dengan nilai mean terendah sebesar 3,98 pada indikator ruang kerja artinya ruang kerja perlu dievaluasi. Nilai mean tertinggi pada indikator hubungan antar pegawai artinya bahwa pegawai dapat menjaga hubungan yang Faktor lingkungan menjadi penting di dalam kantor karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. baik dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun

secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

d. Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Pegawai (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.11 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Nilai
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang memuaskan.pimpinan	34	34	7	8		4,13	Baik
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara terukur target realisasinya.	11	40	24	6	2	3,62	Baik
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	32	38	9	3	1	4,16	Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa membuang waktu.	28	35	11	7	2	3,96	Baik
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	23	47	8	4	1	4,04	Baik
6	Saya bekerja mengikuti aturan Standard Operasional Prosedural	34	30	14	5		4,12	Baik
7	Saya akan berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan	27	43	7	4	2	4,07	Baik
8	Saya selalu berinisiatif membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya	25	42	11	4	1	4,03	Baik

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden pada variabel kinerja pegawai. Nilai mean terendah sebesar 3,62 pada indikator kualitas artinya pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target realisasi pekerjaan. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 4,16 artinya mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Menurut (Kasmir, 2016) beberapa faktor

penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja –pegawai. Manajemen perlu mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun faktor lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2018).

Tabel 4.12 Hasil Uji Uji Validitas X1 (Disiplin Kerja)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.9759	37.292	.476	.871
VAR00002	32.0000	38.293	.487	.870
VAR00003	32.0361	36.889	.593	.862
VAR00004	32.0843	36.200	.636	.859
VAR00005	31.9759	35.170	.689	.855
VAR00006	32.1687	36.069	.639	.859
VAR00007	32.0602	37.130	.578	.863
VAR00008	32.0000	35.780	.600	.862
VAR00009	32.1687	35.922	.664	.857
VAR00010	32.0602	34.009	.615	.862

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Dari tabel 4.10 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.1084	24.732	.423	.831
VAR00002	27.3253	27.661	.496	.813
VAR00003	27.6747	25.808	.515	.809
VAR00004	27.7711	25.837	.556	.804
VAR00005	27.6988	26.676	.507	.810
VAR00006	27.8072	23.743	.624	.794
VAR00007	27.6265	24.871	.673	.789
VAR00008	27.7952	24.775	.677	.788

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Dari tabel 4.13 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas X3 (Lingkungan Kerja)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.4337	34.736	.567	.827
VAR00002	33.2771	33.398	.698	.815
VAR00003	33.4578	33.934	.632	.821
VAR00004	33.2771	32.105	.680	.815
VAR00005	33.5663	35.078	.520	.831
VAR00006	33.3133	33.828	.703	.816
VAR00007	33.5060	36.326	.384	.843
VAR00008	33.4337	35.200	.455	.837
VAR00009	33.3976	35.706	.351	.849
VAR00010	33.5301	34.545	.490	.834

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.14 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	25.5783	22.979	.524	.834
VAR00002	25.6988	21.872	.612	.823
VAR00003	25.7229	22.934	.600	.824
VAR00004	25.6145	23.313	.522	.834
VAR00005	25.7229	23.300	.566	.828
VAR00006	25.8313	22.947	.601	.824
VAR00007	25.7108	22.842	.689	.815
VAR00008	25.6506	22.986	.545	.831

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Dari tabel 4.15 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sugiyono, 2017). Adapun hasil uji reliabilitas tiap-tiap variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.0.874	10

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel etos kerja dalam penelitian ini bernilai 0,874 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel disiplin kerja penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini bernilai 0,825 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel motivasi kerja penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini bernilai 0,844 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel lingkungan kerja pada penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	8

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kinerja dalam penelitian ini bernilai 0,845 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variable kinerja penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

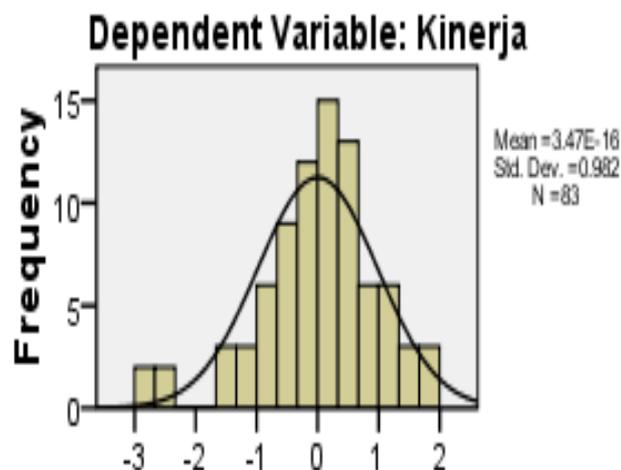
5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu:

1) Histogram

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada Normal Probability P Plot, yaitu jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas.



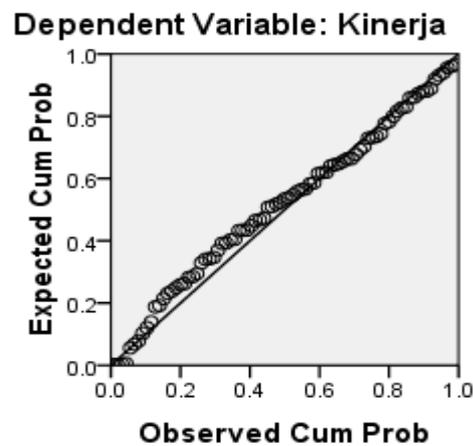
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2) Probability Plot

Hasil pengujian normal *probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3) Kolmogrof Smirnof

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji *statistic Nonparametrik Kolmogorov-Simrnov (K-S)*. Jika nilai $\text{sig} > 5\%$, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode statistic dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46429472
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.043
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.717

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yaitu 0,697 dan besarnya nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,717 di atas pada tingkat signifikan 0,05 atau $\text{Asymp Sig. (2-tailed)} > 0,05$ dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.548	1.826
Motivasi Kerja	0.545	1.836
Lingkungan Kerja	0.571	1.752

a. Dependent Variable: Kinerja

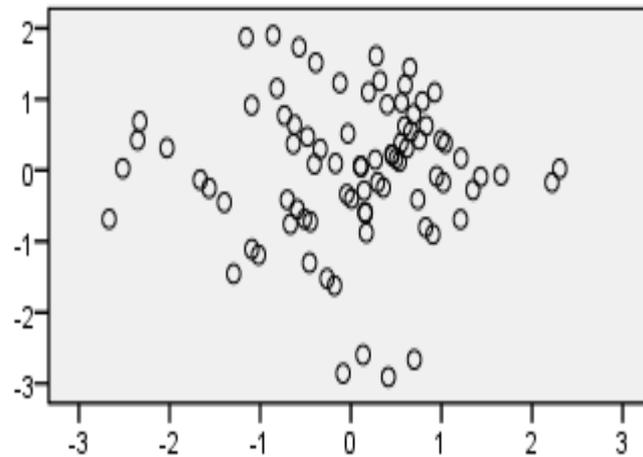
Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.21, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketentuan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketentuan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas data penelitian ini dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui analisis disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda data penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		Std. Error	Beta
(Constant)	3.173	2.568	
Disiplin Kerja	0.390	0.079	0.480
Motivasi Kerja	0.114	0.093	0.120
Lingkungan Kerja	0.233	0.080	0.279

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi

Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,173 + 0.390X_1 + 0.114X_2 + 0.233X_3 + e$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,173 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja nol, maka kinerja pegawai sebesar 3,173 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,390 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,390 satuan atau sebesar 39%.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,114 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,114 satuan atau sebesar 11,4%.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variable lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,233 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja

meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,068 satuan atau sebesar 23,3%.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t-tabel.

Nilai $df_1 = 0,05$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 0,05$ dan nilai $df_2 = 79$ ($83-4$). Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 1,664. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.173	2.568		1.235	0.220
	Disiplin Kerja	0.390	0.079	0.480	4.926	0.000
	Motivasi Kerja	0.114	0.093	0.120	1.233	0.221
	Lingkungan Kerja	0.233	0.080	0.279	2.926	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa

hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,926 > t_{tabel}$ sebesar $1,664$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1,233 < t_{tabel}$ sebesar $1,644$ dengan nilai signifikan $0,221 > 0,05$, maka hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,926 > t_{tabel}$ sebesar $1,644$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Nilai F-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F-tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4-1$) dan nilai $df_2 = 79$ ($83-4$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,72. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1415.047	3	471.682	37.865	.000 ^a
	Residual	984.110	79	12.457		
	Total	2399.157	82			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.22, dengan nilai F_{hitung} sebesar $37,865 > F_{tabel}$ sebesar 2,72 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.768	0.590	0.574	3.529

aPredictors: (Constant), Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.768	0.590	0.574	3.529

aPredictors: (Constant), Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.23 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,590 yang mengindikasikan bahwa 59% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 41% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, komunikasi, sarana pra sarana dan kesempatan berprestasi.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,768 yang mengindikasikan hubungan yang erat atau kuat antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,6–0,79. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.26 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 0,768 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,926 > t_{tabel}$ sebesar 1,664 dengan nilai signifikan

$0,000 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika ada peningkatan disiplin kerja dengan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja maka berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vallenia, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikn Tinggi Wilayah I Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin (b) yaitu pegawai kurang patuh terhadap peraturan kedisiplinan yang ada di kantor.

Pegawai yang disiplin menjadi salah satu indikator penilaian kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sangat penting di suatu instansi. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,233 < t_{tabel}$ sebesar $1,644$ dengan nilai signifikan $0,221 > 0,05$, maka hipotesis H₂ ditolak dan H₀ diterima, artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja juga akan menurun secara tidak signifikan. Dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi kerja dengan indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan maka kinerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point (c) yaitu pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga berdampak pada hasil kerja yang belum optimal telah terjawab. Motivasi kerja pegawai tidak berpengaruh karena aparatur sipil negara bekerja pada layanan administratif dan bersifat pelayanan publik yang tidak menuntut adanya motivasi kerja yang tinggi. Hal ini tentunya berbeda bila dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di BUMN atau perusahaan swasta yang bisnisnya berorientasi pada profit sehingga menuntut motivasi kerja yang lebih besar. Kinerja pegawai terbentuk dari motivasi dimana motivasi tersebut menyangkut pada kebutuhan pegawai. Apabila motivasi baik maka kinerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja akan menurun.

3. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,926 > t_{tabel}$ sebesar $1,644$ dengan nilai signifikan $0,04 < 0,05$, maka hipotesis H₃ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Dengan kata lain ketika ada peningkatan lingkungan kerja dengan indikator hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar pegawai, penerangan, suhu udara dan ruang gerak maka kinerja juga akan meningkat secara tidak signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point (d) yaitu Lingkungan kerja pegawai belum mendukung sepenuhnya terhadap pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja bukan merupakan suatu isu permasalahan yang ada di lembaga terkait.

4. Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_4 yang berbunyi bahwa: “disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 37,865 > F_{tabel} sebesar 2,72 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak

. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara telah terlaksana.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada nilai mean indikator terendah pada variabel disiplin kerja sebesar 3,42 pada pernyataan saling menghargai artinya pegawai kurang memiliki kesadaran saling menghargai sehingga disimpulkan agar Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara harus dapat

meningkatkan kesadaran untuk saling menghargai satu sama lain dengan tetap disiplin dalam mengikuti aturan dan prosedur kerja yang ada di lembaga. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan pengawasan dan memberikan pembagian tugas dan tanggung jawab secara adil dan menerapkan saling menghargai satu sama lain dengan cara mendekatkan hubungan yang baik satu sama lain sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas yang dilaksanakan, selesai tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

2. Berdasarkan pada nilai mean indikator terendah pada variabel motivasi kerja sebesar 4,03 pada indikator kebutuhan akan kompetensi artinya bahwa pegawai memiliki motivasi yang rendah untuk berkompetensi mencapai kinerja yang maksimal. Solusi yang dapat diterapkan adalah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara hendaknya meningkatkan motivasi untuk berkompetensi dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya melalui pemberian pendidikan ataupun pelatihan sesuai kebutuhan jabatan dan diberikan apresiasi bagi pegawai yang memiliki kompetensi yang baik.
3. Berdasarkan pada nilai mean indikator terendah pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,98 pada indikator ruang kerja artinya ruanga kerja perlu dievaluasi sehingga disarankan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara hendaknya meningkatkan kenyamanan ruang kerja baik dari sisi akses yang baik, lingkungan yang nyaman dan mendukung.

4. Berdasarkan pada nilai mean indikator terendah pada variabel kinerja sebesar 3,62 yang artinya pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara terukur sesuai target maka Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara hendaknya meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan, pengembangan dan penempatan jabatan sesuai dengan kemampuan, pengalaman yang ada pada diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. . Riau: Zanafa Publishinbg.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Ashdi Mahasatya.
- Aswan, S. d. (2017). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta Effendy.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Batubara,S.S (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. Volume 3. No.1 April 2020 (40-58)
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Dipenegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ravis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rusiadi. (2017). *Metode Penelitian*. Medan: USU Pers.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, D.S, Batubara, S.S dan Amran, A (2018). The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan. *Injests. Volume 1 Number 1 page 5 - 10*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Waruwu, A.A (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools. Vol. 10 No. 2*
- Waruwu, A.A dan Balqis, C (2022). The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra. *1TH International Seminar and Conference on Islamic Studies (ISCIS) 2022*
- Waruwu, A.A dan Simanullang, L (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol 3, No 2, November 2022, Page 447-454*
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.