

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran tentang gaya kepemimpinan berada pada kategori kurang baik, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja berada pada kategori baik dan motivasi kerja berada pada kategori cukup baik pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan dari pimpinan semakin baik maka motivasi kerja akan meningkat.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian loyalitas pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang diselaraskan dengan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan lembaga semakin baik harus diimbangi dengan peningkatan motivasi kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian jika lingkungan kerja yang dirasakan pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV semakin baik maka motivasi kerja juga akan meningkat.

5. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian jika ada perubahan gaya kepemimpinan dari pimpinan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV kearah yang lebih baik maka akan diikuti dengan peningkatan tanggungjawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja lembaga akan lebih baik kedepan.
6. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian jika ada peningkatan komitmen kerja dari pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV maka komitmen organisasi yang ditetapkan akan mampu memberikan peningkatan kinerja yang semakin baik.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian jika lingkungan kerja yang dirasakan pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja lembaga.
8. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian jika motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV seperti peningkatan prestasi kerja dan juga adanya peran instansi dalam memotivasi pegawai dalam hal memberikan pengakuan terhadap hasil kerja semakin baik maka harus diimbangi dengan kesadaran pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
9. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan

demikian peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV masuk dalam kategori mediasi lemah.

10. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV masuk dalam kategori mediasi lemah.
11. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Dengan demikian peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV masuk dalam kategori mediasi lemah.
12. Kontribusi variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai pada penelitian ini adalah sebesar 89.1%, dan kontribusi variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel motivasi kerja pada penelitian ini adalah sebesar 88.40%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diberikan beberapa saran guna perbaikan kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV dan juga untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut.

1. Peningkatkan gaya kepemimpinan dari pimpinan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV, terutama pada indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan mengendalikan emosi, dapat memperbaiki dengan cara pengumpulan umpan balik dalam survei pegawai secara anonim untuk memastikan pegawai nyaman menawarkan kritik yang tajam dan kritis terhadap pimpinan atau dapat mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan menjadi pemimpin yang visioner untuk membawa pegawai bergerak maju untuk menciptakan perubahan, mengidentifikasi perubahan yang ada dan menjalankan rencana perubahan yang tetap diselarakan dengan tujuan lembaga.
2. Peningkatkan komitmen organisasi dengan cara mengarahkan komitmen pegawai pada visi, misi dan tujuan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV, terutama pada indikator kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai organisasi, keinginan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi, dan memiliki kehendak yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, sehingga diharapkan pegawai mampu mengendalikan diri dan mengembangkan sikap perilaku terbuka, saling memiliki dan optimis dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab masing masing pegawai antar tim kerja demi tercapainya kinerja yang maksimal.
3. Pertahankan dan tingkatkan kualitas lingkungan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV, terutama pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik seperti menjaga kebersihan lingkungan kerja, taat dan

berdisiplin dalam kebersihan meja kerja, halaman kantor, dan ruangan kerja juga penataan barang barang inventarasi kantor dengan tata letak yang baik serta mendukung sirkulasi peredaran udara pada ruangan kerja serta melakukan perbaikan, evaluasi dan pengembangan terhadap fasilitas sarana prasaran pendukung aktivitas kerja (jaringan internet, pengembangan fitur maupun *tools* digital layanan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang efisien dan membangun hubungan kerja yang harmonis dan penuh kekeluargaan antar pimpinan dan sesama rekan kerja kepentingan layanan demi terwujudnya kinerja yang maksimal.

4. Peningkatan motivasi kerja pegawai terutama pada indikator prestasi kerja dan pengakuan dari atasan, melalui pengembangan kapasitas pegawai lewat pelatihan sesuai bidang kerja untuk menghasilkan prestasi kerja dan pengakuan atas prestasi yang semakin baik kedepan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.
5. Kepala LLDIKTI Wilayah XV hendaknya membangun komunikasi secara berkelanjutan dengan pimpinan PTN/PTS dalam rangka menemukenali persoalan di PTN/PTS untuk menghasilkan solusi dan strategi pencapaian beberapa IKU LLDIKTI Wilayah XV yang dilakukan oleh PTS.
6. Peneliti berikut dapat merumuskan permasalahan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan melayani terhadap kinerja LLDIKTI Wilayah XV, atau dapat merumuskan permasalahan pada faktor – faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja LLDIKTI Wilayah XV karena pelaksanaan beberapa IKU LLDIKTI Wilayah XV ada pada PTS.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdillah, Willy, and Jogyanto Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing
- Anton, Bawono. 2006. *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. STAIN Salatiga : Pres, Jawa Tengah.
- Aiken, Lewis & Groth, G 2008. *Pengetasan dan Pemeriksaan Psikologi Jikid I*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, Michael. 2003. *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. Kogan Page Publishers.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management (Alih Bahasa: Dharma & Irawan)*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bowin, Robert Bruce, and Don Harvey. 2001. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Pearson Higher Education.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Fattah, Hussein. 2014. *Gaya kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Dan Kepuasan Kerja*.
- Ferdinand, Agusty. 2012. *Metode Penelitian Manajemen, Badan*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen BP Universitas Diponegoro*.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu s.p. 2019. *Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hersey, Paul, and Kenneth H Blanchard. 1995. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Indriyo Gitosudarmo. 1997. *Organizational Behavior Management*: BPFE-Yogyakarta,
- Judge, Timothy A, and Stephen P Robbins. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Cet-2 PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamery, Rob H. 2004. *Employee Motivation as It Relates to Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance*. In *Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues, Citeseer*, 139–44.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grfindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, and Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, and Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Prestasi Kerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung : PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada
- Moeheriono, Edi, and Dr M Si. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mutiara, Sandra. 2017. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan* PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Skripsi, Universitas Lampung, Lampung.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandji, Anoraga. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Adi Mahastya.

- Robbins, Coulter, and Mary Coulter. 2005. *Manajemen. Edisi Ke-7. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati Klaten.
- Robbins, Stephen. 2012. P. and Mary Coulter, *Management Eleven Edition*.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*.
- Ruky, Achmad S. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ruslan, Rosady. 2004. *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti, Hj. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, R.M and Porter. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Sudarmanto, Kinerja. 2009. *Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sumardjo, M., Priansa, D.J. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, Prof. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung, Alfabeta, CV.
- . 2016. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono, S. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan:(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta,CV
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UD. Andi Offset.
- Sutedjo, Adji Sigit, and Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera*.

BISMA (Bisnis dan Manajemen) 5(2): 120–29.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Empat.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno & Priansa 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta,CV

Veithzal Riva (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi 4* : Jakarta : Rajawali Pers, 2017.

Veithzal Riva (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Jilid 3:* Jakarta : Raja Grafindo Persada

Wibowo, S E, and M Phil. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Tiga.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, W. 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam).* Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi. 2018. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Winardi, and George Robert Terry. 1995. *Azas-Azas Management.* Jakarta: Alumni..

Jurnal

Andi Afrizal. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Volume V: No.2.

Arief Teguh Nugroho. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Pengembangan Wiraswasta VOL. 20.*

Borsalino, Melky Victor, and Sri Wahyulina Surati. 2021. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indonesia Power-PLTU Jeranjang Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol 10(1a).*

Cahya Widuri Wulan. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8*

Danthi, Ni Made Ari. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA 4(1): 83–94.*

Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto dan Heru Susilo. 2016. Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT Shopee International Indonesia. *Focus*, 2(1), 15-26
- Elzi Syaivid Hamidah Nayati Utami Muhammad Faisal Riza. 2013. Dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1.
- Erina Rulianti, Giri Nurpribadi dan Roni Amirudin. 2021. Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 4.
- Fauzi M Nur,SP, Siti Nurmayanti, and Sri Tatminingsih. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 6(2).
- Hair, Joseph F et al. 2006. *Multivariate Data Analysis 6th Edition*. Pearson Prentice Hall. New Jersey. *humans: Critique and reformulation. Journal of Abnormal Psychology* 87: 49–74.
- Hakim, Fachrezi, and Khair Hazmanan. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen MANEGGIO* 3 (1).
- Hanafi dan Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance.: *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (jpeb)*, 5(1).
- Heni Ingsiyah, Putut Haribowo dan Isnaini Nurkhayati. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah: *Jurnal Admisi dan Bisnis*, Vol. 20.
- Husien, Nirza Marzuki, and Andrian Hady. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 13(1).
- Juniari, Ni Kadek Ani, I Gede Riana, and Made Subudi. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di*

Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4(11): 823–40.

- Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Vol.4.*
- Konopaske, Robert, Chet Robie, and John M Ivancevich. 2005. *A Preliminary Model of Spouse Influence on Managerial Global Assignment Willingness. The International Journal of Human Resource Management 16(3).*
- Lasiyono, U., & Prabowo, T. A. (2020). Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pt. Mina jaya lestari surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR), 1(1), 81-91*
- Lyta Lestary, Harmon Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 3.*
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(1).*
- Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan : *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen 10(1).*
- McNeese-Smith, Donna. 1996. *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. Journal of Healthcare Management 41(2).*
- Muhammad Ridwan dan Fitri Hamelinda. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Cabang Pembantu Bank Di Kota Sungai Penuh : *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, Vol 6 No. 3 (2017).*
- Patta, m., firman, a., & mustaking, m. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai kantor kelurahan di kecamatan bontoharu kabupaten kepulauan selayar. *Jurnal magister manajemen nobel indonesia, 2(5), 686-697.*
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, and Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis 14(2).*
- Raden Yohanes Luhur. 2014 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin, Tbk: *Jurnal OE, Volume VI.*

- Rahmat Hidayat .2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja: *Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vo. 6*.
- Rayka Dantyo, Prakoso Endang ,Siti Astuti dan Ika Ruhana.2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 14.
- Riris Anggun Cahyani, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga: *Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3*
- Saputra, Nopriadi, Farah Maulida, and Pramudhita Ekaputri Dewanto. 2022. Mengupas Pengaruh Kompetensi Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *E-Commerce* Di Indonesia. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1).
- Senen, Krisnaldy dan Gos Ishak. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan: *Jurnal ARASTIRMA, ekonomi Manajemen* Vol.1.
- Sutrisno, Sugeng. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis* 1(1).
- Syahputra, A. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Bank BNI Cabang Muara Bungo). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 263-272.
- Syardiansah, Syardiansah, and Melati Putri Utami. 2019. Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 5(2).
- Tuti, M., Nurwati, E., & Karimah, A. N. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan pt. Bina valasindo dolarasia sejahtera utama jakarta. *Human Capital Development*, 7(2), 58-72.
- Triastuti. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: *Journal of Management Review*, 2(2).
- Wardana, R. P., & Prasetyo, I. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Thyssenkrupp technologies indonesia cabang surabaya. *Jurnal manajerial bisnis*, 6(1), 44-58.

Woro Indras Wari. 2021. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.4.html.

Tesis

Hariato, Yusuf. 2021. *Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boven Digoel)=Job Satisfaction And Impact on Employee Performance (Case Study at Boven Digoel District's Reg.* Makassar: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Hasannudin.

Vanjery, Dicky Ari, and Dicky Ari. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.* Jakarta: Magister Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Prof. Dr Moestopo (Beragama).

Wattimena, Dolly. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar).* Makassar: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Hasannudin.

Yamin, Siti Narmita. 2021. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa= The Effect Of Additional Employee Income And Work Environment On The Performance Of Civil Serva.* Makassar: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Hasannudin.

Peraturan Perundangan

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Lampiran 1 : Kuesioner

PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : 1 (Satu) berkas

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Pegawai LLDIKTI Wilayah XV
di -
Tempat

Dengan hormat, Dalam rangka menyelesaikan Karya Ilmiah (Tesis) pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Katolik Widya Mandira Kupang, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV untuk bersedia mengisi kuisisioner penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja”**.

Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti,

Erna Angreni Manuain
NIM. 811211017

KUESIONER

▪ Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon diisi kotak yang tersedia sesuai pertanyaan (untuk identitas responden);
2. Mohon diberi tanda *checklist*(√) pada pilihan tanggapan yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu alami, rasakan atau harapkan. Pilihan tanggapan cukup satu saja;
3. Mohon dijawab tanpa ada pengaruh apapun, peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu;
4. Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

BAGIAN 1
IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Pegawai	:	<input type="text"/>	
2. Jenis kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
3. Umur	:	<input type="checkbox"/> <22 Tahun	<input type="checkbox"/> 22-25 Tahun
		<input type="checkbox"/> 26-30 Tahun	<input type="checkbox"/> 31-36 Tahun
		<input type="checkbox"/> 36-41 Tahun	<input type="checkbox"/> 41-46 Tahun
		<input type="checkbox"/> 47-52 Tahun	<input type="checkbox"/> >52 Tahun
4. Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> SMP
		<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> S1
		<input type="checkbox"/> S2	
5. Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/> <5 Tahun	<input type="checkbox"/> 5-10 Tahun
		<input type="checkbox"/> 10 - 20 Tahun	<input type="checkbox"/> >20 Tahun

BAGIAN II
DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

A. Alternatif Pilihan dalam Kuesioner

Alternatif 1	: Sangat Setuju (SS)	= Diberi skor 5
Alternatif 2	: Setuju (S)	= Diberi skor 4
Alternatif 3	: Netral (N)	= Diberi skor 3
Alternatif 4	: Tidak Setuju (TS)	= Diberi skor 2
Alternatif 5	: Sangat Tidak Setuju (STS)	= Diberi skor 1

B. Kuesioner

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)						
A	Kemampuan Mengambil Keputusan					
1	Melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan dan menghargai setiap masukan yang diberikan					
2	Pemimpin memiliki problem solving dan <i>design activity</i> yang baik, yaitu proses menemukan masalah, mengembangkan pemahaman dan menganalisis kemungkinan pemecahan masalah serta tindakan lebih lanjut, dan perencanaan pola kegiatan.					
3	Dalam mengambil keputusan memilih salah satu tindakan dari sekian banyak alternative atau kemungkinan pemecahan masalah					
B	Kemampuan Memotivasi.					
1	Mengungkapkan kepada saya tujuan-tujuan penting lembaga dengan cara yang sederhana					
2	Membolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar					
3	Memperlihatkan kepada saya bahwa dia mengakui prestasi saya					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
4	Memberikan inspirasi pada saya cara-cara dalam melihat masalah-masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya					
5	Pimpinan terlihat sebagai simbol kesuksesan dan prestasi					
6	Mendorong saya untuk lebih kreatif berinovasi menemukan solusi baru untuk masalah lama, serta mampu melihat ke masa depan.					
7	Menekankan kegunaan intelegensi untuk mengatasi hambatan/ rintangan					
C	Kemampuan Komunikasi					
1	Membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan					
2	Memberi tahu saya bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya					
3	Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan.					
4	Pimpinan yang dapat sejenak menghilangkan segala kepentingan lembaga untuk mengobrol dan mempertanyakan kepentingan pribadi pegawai serta aspirasi-aspirasinya terhadap lembaga					
5	Pimpinan berbagi mengenai permasalahan lembaga yang sementara terjadi secara objektif dan berimbang sehingga saya dapat ikut merasakan perjuangan yang terjadi					
D.	Kemampuan Mengendaliam Emosi					
1	Memberikan perhatian secara pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan					
2	Memberikankan teguran kepada bawahan dengan tidak melakukan diskriminasi dan intimidasi					
3	Memiliki sifat pemaarah yang tidak terkontrol					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
4	Memiliki kerendah hati					
5	Pribadi yang bersahaja dan mengayomi					
6	Pimpinan berupaya mengembangkan suasana baru					
7	Pimpinan menekankan hubungan antar pribadi kepada sesama pegawai untuk menekan terjadinya konflik internal.					
8	Pimpinan yang dihormati oleh bawahan					
KOMITMEN ORGANISASI (X2)						
A	Kepercayaan dan Penerimaan yang Kuat Terhadap Tujuan Serta Nilai-Nilai Organisasi					
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di lembaga ini					
2	Saya merasa masalah yang terjadi lembaga menjadi permasalahan saya juga					
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada lembaga ini.					
B	Keinginan Untuk Mengusahakan Terwujudnya Kepentingan Organisasi					
1	Saya mempunyai keinginan untuk tetap bekerja berbasis kinerja					
2	Saya bersedia berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan lembaga ini.					
3	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi lembaga ini.					
C	Memiliki Kehendak yang Sangat Kuat Untuk Mempertahankan Keanggotaan Organisasi					
1	Saya merasa lembaga ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
2	Lembaga ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
3	Saya terikat dengan lembaga tempat saya bekerja					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
4	Apapun yang terjadi saya akan bertahan di lembaga ini.					
LINGKUNGAN KERJA (X3)						
A	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
2	Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
3	Akses terhadap internet perlu ditingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja					
4	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
5	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
6	Tidak ada getaran diruang kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja					
7	Kebersihan di lingkungan lembaga sudah dikelola secara baik					
8	Kebersihan toilet di lembaga ini sudah cukup terawat dengan baik					
9	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh lembaga sudah cukup lengkap dan memadai					
10	Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja					
11	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja					
12	Ruangan yang disediakan oleh lembaga cukup luas untuk melakukan pekerjaan					
13	Warna ruangan tempat bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
B	Lingkungan Kerja Non fisik					
a	Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan					
1	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian					
2	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bersama bawahan					
3	Pimpinan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh bawahan					
4	Pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan					
5	Pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan					
6	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan di lembaga ini membantu saya dalam proses bekerja					
7	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian pekerjaan					
8	Pimpinan jarang hadir memberikan arahan bilamana pegawai membutuhkan pemecahan masalah yang terkait dengan pekerjaan					
9	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik					
10	Pimpinan di lembaga ini selalu bersikap ramah dan santun pada semua pegawai					
RERATA B,a (X3)						
b.	Hubungan Dengan Rekan Kerja					
1	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	menjalankan tugas-tugas di lingkungan lembaga					
2	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan					
3	Saya menganggap rekan kerja di lembaga tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga					
4	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja lembaga					
5	Hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan kerja lembaga					
6	Hubungan antara sesama rekan kerja di lembaga saat ini tidak begitu kondusif dikarenakan faktor-faktor tertentu					
7	Bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bisa langsung segera diselesaikan					
8	Perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif					
9	Hubungan antara sesama rekan kerja dalam kegiatan diluar lingkungan pekerjaan perlu untuk ditingkatkan agar lebih akrab diantara sesama rekan kerja					
10	Hubungan antara sesama rekan kerja di lingkungan lembaga kadang masih didasarkan atas senioritas dan jabatan					
11	Kerjasama antar karyawan di lembaga ini berjalan dengan baik					
RERATA B,a (X3)						
MOTIVASI KERJA (Z)						
A	Prestasi Kerja					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.					
2	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai kinerja yang optimal.					
B	Pengakuan dari Atasan.					
1	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
2	Setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					
3	Saya memperoleh kesempatan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang					
4	Saya memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan saya					
KINERJA (Y)						
A	Kualitas					
1	Saya sangat cakap dalam menguasai bidang pekerjaan					
2	Saya teliti dalam bekerja					
3	Saya dapat memenuhi standart kerja yang ditentukan					
4	Saya dapat bekerja dengan dengan cekatan, cepat dan tepat					
5	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan					
B	Kuantitas					
1	Setiap hari saya mengerjakan dan melaporkan pelaksanaan kerja melalui sistim kinerja pegawai.					
2	Dalam 1 bulan saya menghasilkan kurang lebih 1 laporan sesuai uraian jabatan saya					
3	Dalam 1 Tahun saya menghasilkan kurang lebih 12 laporan sesuai ajuan rencana kerja saya					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
C	Ketepatan Waktu.					
1	Menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang ditentukan					
2	Datang dan pulang kerja tepat waktu					
3	Setiap hari saya wajib bekerja 7,5 jam					
D	Efektivitas					
1	Tugas saya selaras dengan tujuan lembaga					
2	Saya melaksanakan seluruh tugas pokok untuk mencapai sasaran dan target yang ditetapkan					
3	Saya berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang meliputi perasaan terikat, kebersamaan tujuan, dan perasaan memiliki.					
4	Lembaga selalu memperbaharui standar operasi prosedur (SOP) guna menyesuaikan diri terhadap perubahan.					
5	Pimpinan Mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan					
6	Saya melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan atau pada saat selesai melaksanakan tugas					

Lampiran 2 : Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Kepala LLDIKTI Wilayah XV dengan Sekretaris Jenderal



**Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2022
Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV Dengan
Sekretaris Jenderal**

Dalam rangka mewujudkan kinerja pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ADRIANUS AMHEKA

Jabatan : Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Suharti

Jabatan : Sekretaris Jenderal

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian kinerja ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka optimalisasi pencapaian target Perjanjian Kinerja tersebut, baik dalam bentuk penghargaan maupun teguran.

Jakarta, 22 Februari 2022

Sekretaris Jenderal

Kepala Lembaga Layanan Pendidikan
Tinggi Wilayah XV



Suharti

Adrianus Amheka

Target Kinerja

#	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Perjanjian Kinerja 2022
1	[S 1] Meningkatnya kualitas layanan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI)	[IKU 1.1] Persentase layanan LLDIKTI yang tepat waktu.	93
		[IKU 1.2] Persentase PTS dengan peringkat akreditasi unggul, mempunyai lebih dari 3.000 (tiga ribu) mahasiswa yang terdaftar, atau meningkatkan mutu dengan cara konsolidasi dengan PTS lain.	3.57
2	[S 2] Meningkatnya efektivitas sosialisasi kebijakan pendidikan tinggi	[IKU 2.1] Persentase PTS yang memiliki lebih dari 30% (tiga puluh persen) mahasiswa S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks berkegiatan di luar kampus; atau meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	17.86
		[IKU 2.2] Persentase PTS yang implementasi kebijakan antiintoleransi, antikekerasan seksual, antiperundungan, dan antikorupsi.	42.86
3	[S 3] Meningkatnya inovasi perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan	[IKU 3.1] Persentase PTS yang berhasil meningkatkan kinerja dengan meningkatkan jumlah dosen yang berkegiatan tridarma di luar kampus dan jumlah program studi yang bekerja sama dengan mitra.	29.82
4	[SK 4] Meningkatnya tata kelola LLDIKTI	[IKK 4.1] Predikat SAKIP	BB
		[IKK 4.2] Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	75

No	Kode	Nama Kegiatan	Alokasi
1	6392	Pengelolaan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi	Rp. 41.658.820.000
2	4472	Pembinaan Kelembagaan Pendidikan Tinggi	Rp. 28.909.613.000
		TOTAL	Rp. 70.568.433.000

Jakarta, 22 Februari 2022

Sekretaris Jenderal

Kepala Lembaga Layanan
Pendidikan Tinggi Wilayah XV



Suharti

Adrianus Amheka

Lampiran 3: **Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XV Kupang Tahun 2022**



**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI XV KUPANG
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022
1.	Perencanaan Kinerja	30%	16.5
2.	Pengukuran Kinerja	30%	16.5
3.	Pelaporan Kinerja	15%	7.5
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	16.75
Nilai Akuntabilitas Kinerja		CC	57.25

No	Catatan
1	Target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan suatu kinerja yang akan dicapai sesuai tusi dan selaras dengan rencana kinerja unit kerja di atasnya
2	Indikator Kinerja belum memenuhi kriteria SMART dan belum terdapat basis data yang memadai dan perhitungan yang logis
3	Indikator Kinerja dalam PK pimpinan satker belum disandingkan dengan indikator kinerja bawahan (Individu)
4	Pengukuran Indikator kinerja dan RSB belum dimasukkan ke dalam dokumen Renstra
5	Dokumen Penganggaran belum terkait program yang dilakukan Bersama (Crosscutting),
6	Belum adanya perumusan dan penetapan perencanaan kinerja setiap pegawai (SKP),
7	Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment
8	Dokumen Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja
9	Pos Pengumpulan data kinerja belum Tersedia

No	Catatan
10	Rapat evaluasi dan anggaran yang dimaksud belum ada laporan/notula rapat pengukuran kinerja secara berkala berdasarkan permen no 3 tahun 2021 (undangan, daftar hadir, Notula, ttd pimpinan dan notulis),
11	Data kinerja yang dikumpulkan belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan
12	Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja
13	Lakin belum direviu otomatis belum ada SK team Reviu
14	Dokumen Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja
15	Dokumen Lakin belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan (Rekomendasi Perbaikan kinerja),
16	Belum ada laporan/notula rapat penyusunan Lakin
17	Belum adanya hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal karena masih satker baru

No	Rekomendasi
1	Penyusunan POS Pengumpulan Data Kinerja akan ditindaklanjuti
2	Review Laporan Kinerja akan segera dilaksanakan
3	Penyusunan SKP sebagai Dokumen Kepegawaian akan segera di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
4	Target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja akan di review kembali untuk menggambarkan suatu kinerja yang akan dicapai sesuai tugas dan fungsi serta selaras dengan rencana kinerja unit kerja di atasnya
5	Dokumen Renstra akan direview kembali

Jakarta, 26 Juni 2022
Kepala
Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi
Wilayah XV,



Mangadas Lumban Gao

Lampiran 4 : Jawaban Kuesioner Variable Gaya Kepemimpinan

Responden	Pernyataan				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	1	2	2	2	7
2	2	2	1	2	8
3	2	2	2	3	9
4	2	2	1	2	8
5	1	2	2	2	7
6	2	2	1	2	8
7	2	2	2	3	9
8	2	2	1	2	7
9	1	2	2	2	7
10	2	2	1	2	8
11	2	2	1	0	6
12	1	2	2	2	7
13	2	2	1	2	8
14	2	2	2	3	9
15	2	2	2	3	9
16	4	4	4	4	17
17	5	5	4	5	18
18	2	2	2	2	8
19	1	1	2	2	7
20	1	2	2	3	8
21	1	2	2	2	7
22	1	2	2	2	6
23	2	1	1	2	7
24	2	2	1	2	7
25	2	2	2	2	7
26	1	2	2	2	7
27	1	1	2	2	7
28	2	2	2	1	7
29	1	2	2	2	6
30	2	2	1	1	6
31	2	2	1	1	6
32	1	2	2	1	6
33	1	2	2	2	7
34	1	2	2	1	6
35	2	1	1	1	6
36	1	2	1	2	6
37	2	2	2	1	7
38	1	2	2	2	6
39	1	2	1	2	6
40	2	2	2	2	7
41	2	2	2	3	8
42	1	1	2	2	6
43	1	2	2	2	6
44	1	2	2	2	7
45	1	2	2	2	6
46	1	2	1	2	6
47	2	2	1	2	7
48	1	2	2	2	6
49	1	2	2	1	6
50	1	2	2	2	6
51	1	1	2	1	6
52	1	2	1	1	5
53	1	2	1	1	5
54	1	2	1	2	6
55	1	2	2	1	6
56	1	2	2	1	7
57	1	2	2	2	7
$\sum JR$	91	109	99	110	409
$NI \times \sum R$	285	285	285	285	1140
$\frac{\sum JR}{NI \times \sum R}$	0.3205	0.3815	0.3488	0.3860	1.437
CI	32.05	38.15	34.88	38.60	143.67
Rata-rata	35.92				

Lampiran 5 : Jawaban Kuesioner Variable Komitmen Organisasi

Responden	Pernyataan			Total
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	4	4	3	10
2	2	3	4	9
3	2	3	3	8
4	2	3	3	8
5	2	3	4	9
6	2	4	3	8
7	2	3	3	8
8	2	3	3	8
9	2	3	3	8
10	2	4	3	8
11	2	4	3	8
12	2	3	4	9
13	2	3	3	8
14	2	3	3	8
15	2	3	3	8
16	2	4	4	10
17	3	4	3	9
18	2	3	4	10
19	2	3	4	9
20	3	4	4	11
21	2	4	3	9
22	3	3	4	10
23	3	3	3	9
24	3	4	4	10
25	3	3	3	9
26	3	4	4	10
27	3	4	4	10
28	3	4	4	10
29	3	4	3	10
30	2	3	3	9
31	3	3	4	10
32	3	4	3	9
33	3	3	3	8
34	2	3	4	9
35	2	4	3	9
36	3	4	4	10
37	3	4	3	10
38	3	4	3	10
39	3	3	4	10
40	3	4	4	10
41	3	3	3	9
42	3	3	3	9
43	3	4	3	10
44	3	3	4	9
45	3	4	3	10
46	3	4	4	11
47	3	4	4	10
48	2	4	4	10
49	3	3	3	9
50	3	3	3	9
51	3	4	3	9
52	3	3	3	9
53	3	3	3	9
54	3	4	3	10
55	3	4	4	10
56	3	3	4	10
57	3	4	3	9
$\sum JR$	144	200	185	529
$NI \times \sum R$	285.00	285.00	285.00	855.00
$\frac{\sum JR}{NI \times \sum R}$	0.5041	0.7018	0.6491	18.550
CI	50.41	70.18	64.91	185.50
Rata-rata	61.83			

Lampiran 6 : Jawaban Kuesioner Variable Lingkungan Kerja

Responden	Pernyataan		Total
	X3.1	X3.2	
1	4	3	7
2	4	3	7
3	4	3	7
4	4	3	7
5	4	3	7
6	4	3	7
7	4	3	7
8	4	3	7
9	4	3	7
10	4	3	7
11	4	3	7
12	4	3	7
13	4	3	7
14	4	3	7
15	4	3	7
16	4	4	8
17	5	4	9
18	4	3	7
19	4	3	7
20	4	3	7
21	4	3	7
22	4	3	7
23	4	3	8
24	4	3	7
25	4	3	7
26	4	3	7
27	4	3	7
28	4	3	7
29	4	3	7
30	4	3	7
31	4	3	7
32	5	3	8
33	4	3	8
34	4	3	7
35	4	3	7
36	4	3	8
37	4	3	7
38	5	3	8
39	4	3	7
40	4	3	7
41	4	3	7
42	4	3	7
43	4	3	7
44	4	3	7
45	4	3	7
46	4	3	7
47	4	3	7
48	4	3	7
49	5	3	8
50	4	3	7
51	4	3	7
52	4	3	7
53	4	3	7
54	4	3	8
55	4	3	7
56	4	3	7
57	4	3	8
Σ JR	239	175	414
NI X Σ R	285.00	285.00	570.00
Σ JR/NI X Σ R	0.8381	0.6143	14.523
CI	83.81	61.43	145.23
Rata-rata	72.62		

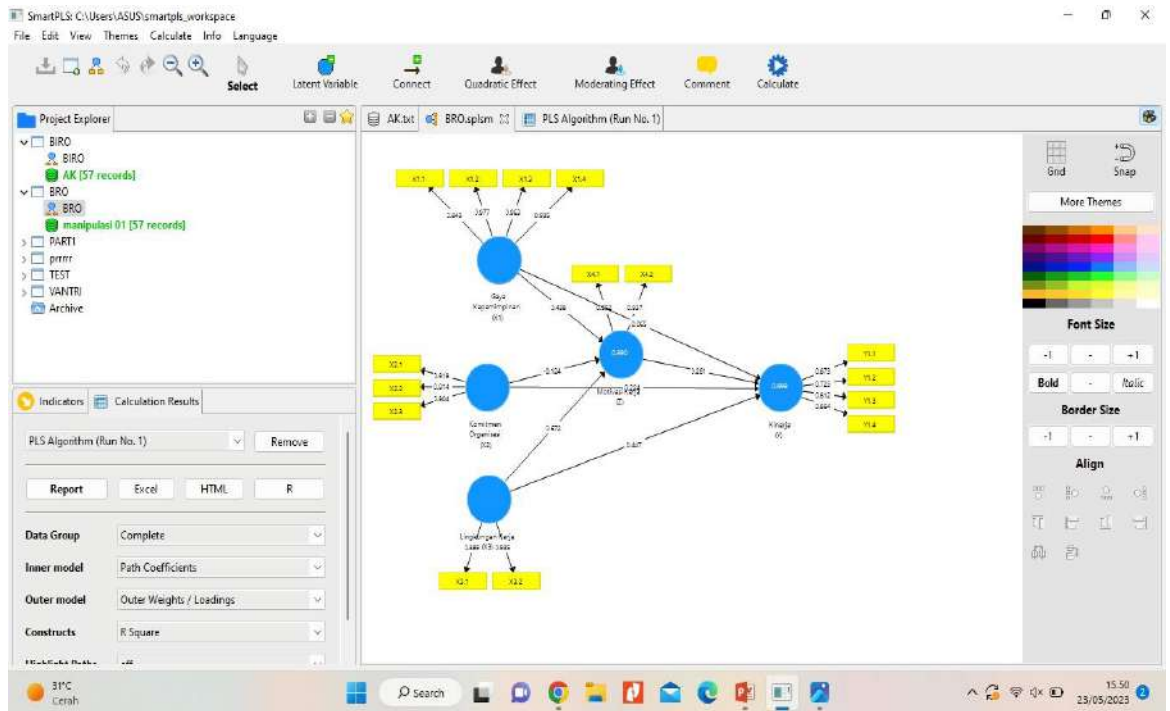
Lampiran 7 : Jawaban Kuesioner Variable Motivasi Kerja

Responden	Pernyataan		Total
	Y1.1	Y1.2	
1	3	4	6
2	3	4	6
3	3	3	6
4	3	4	7
5	3	3	6
6	2	4	6
7	3	3	6
8	3	4	7
9	3	3	6
10	2	4	6
11	3	4	6
12	3	4	6
13	3	3	6
14	3	4	7
15	3	3	6
16	4	4	8
17	5	5	9
18	3	4	6
19	3	3	5
20	3	4	6
21	3	3	6
22	3	3	6
23	3	3	5
24	3	3	6
25	3	3	5
26	3	3	6
27	3	3	6
28	3	4	6
29	3	2	5
30	3	4	7
31	3	4	7
32	3	3	6
33	4	4	7
34	3	4	7
35	3	3	5
36	3	3	5
37	3	3	6
38	3	3	6
39	3	4	7
40	3	4	6
41	3	3	6
42	3	3	5
43	3	3	6
44	2	3	5
45	3	3	6
46	3	3	6
47	3	4	6
48	3	2	5
49	3	4	6
50	3	4	7
51	3	3	6
52	3	4	7
53	3	4	7
54	3	3	6
55	3	3	6
56	3	3	6
57	3	3	6
$\sum JR$	160.5	182	342.5
$NI \times \sum R$	285.00	285.00	570.00
$\frac{\sum JR}{NI \times \sum R}$	0.5632	0.6386	12.018
CI	56.32	63.86	120.18
Rata-rata	60.09		

Lampiran 8 : Jawaban Kuesioner Variable Kinerja

Responden	Pernyataan				Total
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	
1	4	5	4	3	16
2	3	4	4	3	14
3	4	4	3	3	14
4	4	4	4	3	15
5	3	1	4	3	11
6	4	1	4	3	12
7	4	1	4	3	12
8	3	1	4	3	11
9	3	4	4	3	14
10	4	4	4	3	14
11	4	4	4	3	15
12	3	4	4	3	14
13	4	1	3	3	11
14	4	1	4	3	12
15	4	4	3	3	14
16	3	3	4	4	14
17	4	5	4	5	18
18	3	3	3	3	13
19	3	4	4	4	15
20	3	3	3	4	14
21	4	4	3	4	15
22	3	3	4	4	15
23	3	3	3	4	13
24	3	3	3	4	14
25	3	3	3	4	14
26	3	3	3	4	14
27	3	3	3	4	13
28	4	3	4	4	15
29	3	4	3	4	15
30	3	3	3	4	14
31	3	3	3	3	13
32	3	4	3	4	15
33	3	3	4	4	15
34	3	3	4	4	15
35	4	4	3	3	15
36	3	3	4	4	14
37	3	4	3	4	15
38	3	3	3	4	14
39	4	3	3	3	14
40	3	3	3	4	14
41	3	4	3	3	13
42	3	3	2	4	13
43	3	4	4	3	15
44	3	3	2	4	13
45	3	3	3	4	14
46	3	3	2	4	12
47	3	3	2	4	13
48	3	3	2	3	12
49	3	4	2	4	14
50	3	5	2	4	15
51	3	3	2	3	12
52	3	3	2	4	13
53	3	3	2	4	12
54	3	5	2	4	14
55	3	4	2	3	13
56	3	3	2	3	12
57	3	3	2	4	12
$\sum JR$	199	190	188	197	774
$NI \times \sum R$	285.00	285.00	285.00	285.00	1140.00
$\frac{\sum JR}{NI \times \sum R}$	0.6975	0.6678	0.6596	0.6924	27.174
CI	69.75	66.78	65.96	69.24	271.74
Rata-rata	67.94				

Lampiran 9 : Hasil Uji *Outer Model*



Lampiran 10 : Outer Loadings (Nilai Convergent Validity)

SmartPLS C:\Users\ASUS\smartpls_workspace
File Edit View Themes Calculate Info Language

Project Explorer
 BIRO
 AK [57 records]
 BRO
 manipulasi 01 [57 records]
 PARTI
 pmrr
 TEST
 VANTRI
 Archive

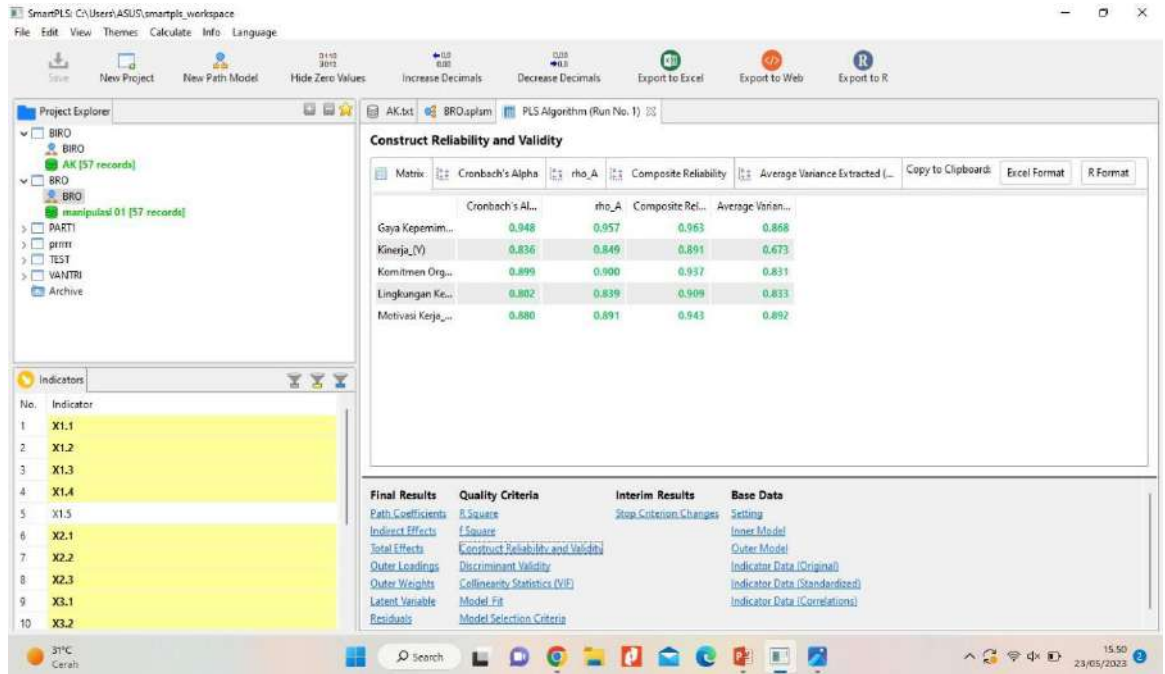
Indicators
 No. Indicator
 1 X1.1
 2 X1.2
 3 X1.3
 4 X1.4
 5 X1.5
 6 X2.1
 7 X2.2
 8 X2.3
 9 X3.1
 10 X3.2

Outer Loadings
 Matrix
 Copy to Clipboard Excel Format R Format

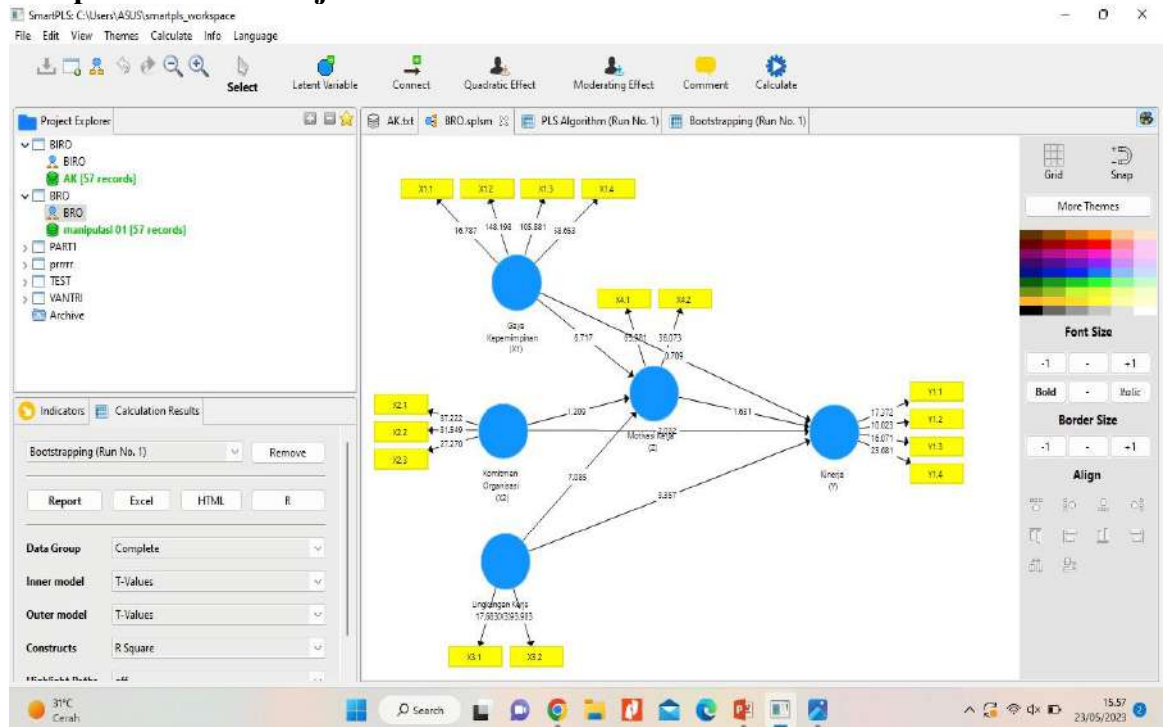
	Gaya Kepem...	Kineja_Y)	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi Kerja...
X1.1	0.845				
X1.2	0.977				
X1.3	0.963				
X1.4	0.935				
X2.1			0.918		
X2.2			0.914		
X2.3			0.904		
X3.1				0.889	
X3.2				0.935	
X4.1					0.952
X4.2					0.937
Y1.1		0.873			
Y1.2		0.723			
Y1.3		0.812			
Y1.4		0.864			

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data
 Path Coefficients R Square Show Criterion Changes Setting
 Indirect Effects f Square Inner Model

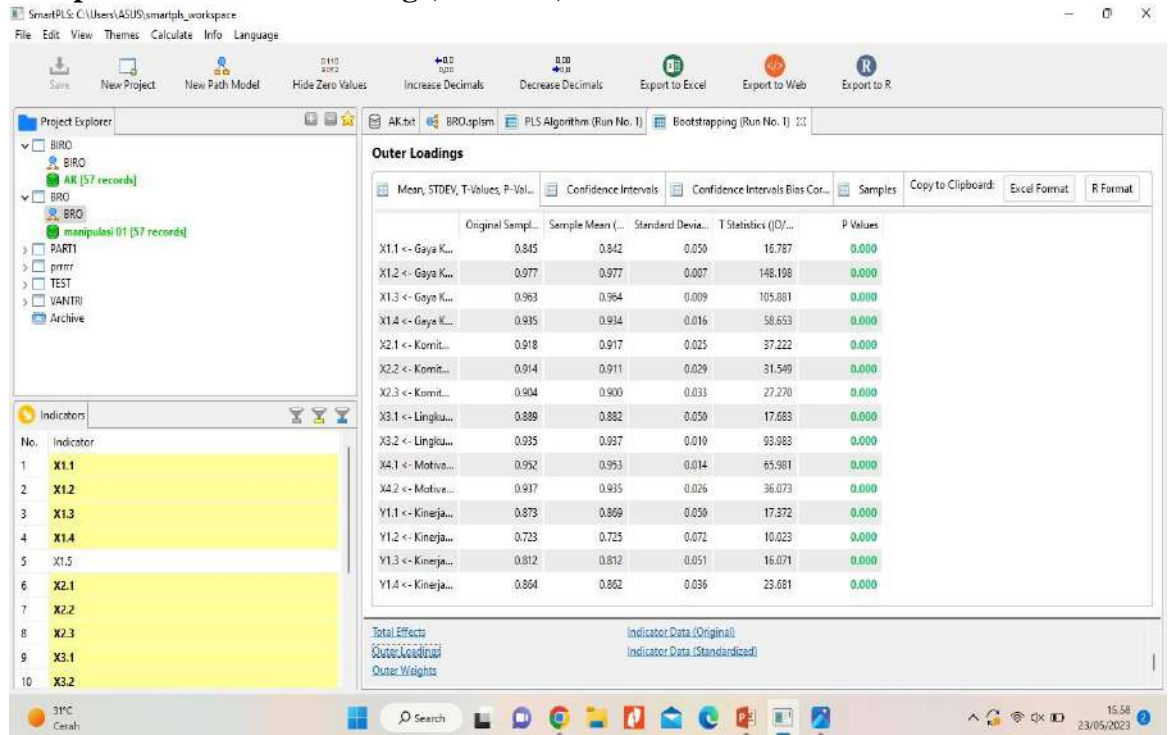
Lampiran 11 : Composite Reliability, Cronbach's Alpha Average Variance Extracted (AVE)



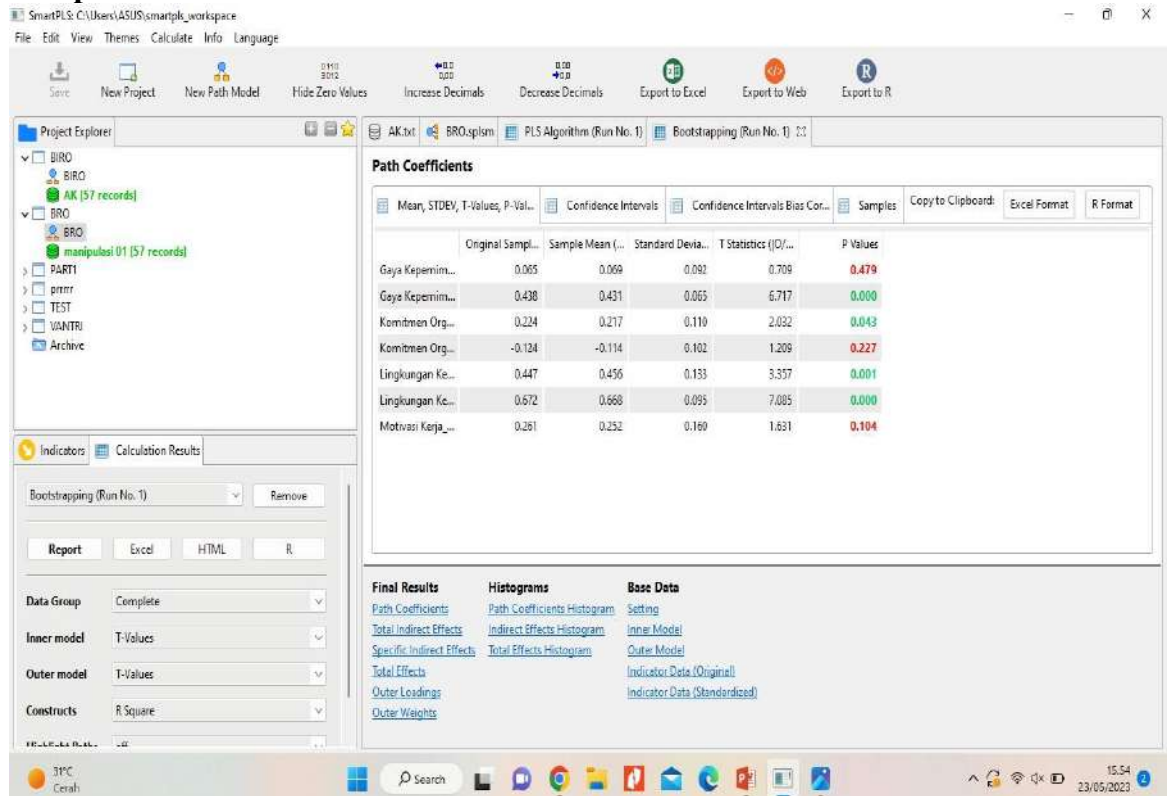
Lampiran 12 : Hasil Uji Inner Model



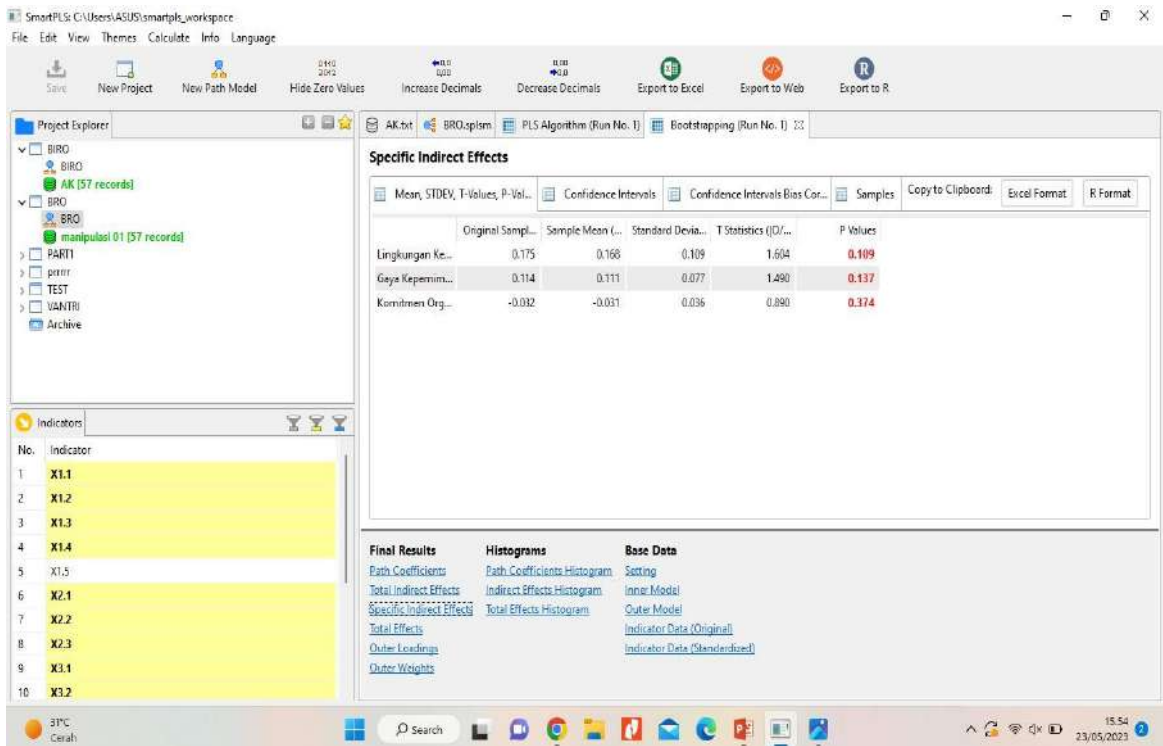
Lampiran 13 : Outer Loading (P Values)



Lampiran 14 : Path Coefficients



Lampiran 15 : Specific Indirect Effects



Lampiran 16 : R Square

