

ABSTRAK

Muhammad Yusuf (1305160136) Analisis Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan

Prestasi kerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian pada hakekatnya prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan dalam meningkatkan prestasi kerja

Dapat disimpulkan bahwasanya semua variabel yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan prestasi kerja. Dari penjelasan diatas maka dapat dilihat bahwa variable kepemimpinan dan motivasi yang paling merupakan faktor yang paling dominan belum meningkatkan prestasi kerja karena dari hasil analisis data menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki nilai tertinggi dibandingkan variabel lain

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kepuasan kerja, Pengembangan karir, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan”**.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Alm H. Muhmmad Ramli**, Ibunda **Alm Hj. Misrukiah** dan kakanda **Desy Nurjannah Am.Keb** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak **Dr. H. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Zulaspan Tupti S.E., M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak **Dr. Jufrizen S.E., M.Si.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu **Susi Handayani SE, M.Si** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Bapak/Ibu selaku pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
9. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara **Dwiky Darmawan S, Indo Tuahta S, Sharvina Marini, Nurul Asba, Imam Prayogi, Rizwanda Imawan SE, Bagus Indriawan, Rifanny** dan teman-teman Manajemen A Malam yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teristimewa buat **Anggun Pratiwi** yang telah menemani dan memberikan motivasi kepada penulis sehingga terselesainya skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, April 2017

Muhammad Yusuf
1305160136

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Prestasi Kerja	9
a. Pengertian Prestasi Kerja	9
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	10
c. Peran penting prestasi kerja	11
d. Indikator Prestasi Kerja	12
2. Kepemimpinan	15
a. Pengertian Kepemimpinan.....	15
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	16
c. Peran penting kepemimpinan.....	17

d. Indikator Kepemimpinan	18
3. Motivasi.....	19
a. Pengertian Motivasi.....	19
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi.....	20
c. Tujuan motivasi.....	23
d. Indikator Motivasi	23
4. Disiplin.....	25
a. Pengertian Disiplin	25
b. Indikator Disiplin.....	26
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	26
5. Kepuasan Kerja.....	27
a. Pengertian Kepuasan Kerja	27
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	28
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	32
6. Pengembangan Karir	35
a. Pengertian Pengembangan Karir	35
b. Faktor-Faktor Pengembangan Karir	35
c. Indikator Pengembangan Karir.....	37
B. Kerangka Konseptual.....	38
BAB III METODEOLOGI PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Defenisi Operasional.....	42
C. Populasi dan Sampel	49

D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Waktu Penelitian	48
Tabel III.2	Skala Likert.....	50
Tabel III.3	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	51
Tabel III.4	Tabel Uji Validitas Motivasi.....	52
Tabel III.5	Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja	52
Tabel III.6	Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	53
Tabel III.7	Tabel Uji Validitas Pengembangan Karir	53
Tabel III.8	Tabel Uji Validitas Prestasi Kerja	54
Tabel IV.1	Skala Likert.....	59
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan.....	62
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi.....	63
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Disiplin	63
Tabel IV.8	Tabulasi Jawaban Kepuasan Kerja.....	64
Tabel IV.9	Tabulasi Jawaban Pengembangan Karir	65
Tabel IV.10	Tabulasi Jawaban Responden Prestasi kerja.....	65
Tabel IV.11	Communalities	66
Tabel IV.12	Total Variance Explained	67
Tabel IV.13	Component Matrix(a).....	67
Tabel IV.14	Rotated Component Matrix(a)	68
Tabel IV.15	Component Transformation Matrix.....	6

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian.....	41
-------------	---------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

E. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar semua yang mereka kerjakan bisa mendapatkan hasil yang maksimal baik dari segi kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu prestasi kerja yang baik, dan prestasi kerja pegawai yang baik juga berpengaruh pada prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian pada hakekatnya prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan terdapat masalah yang ditemukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan, yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai yang ditandai dengan menurunnya semangat dan gairah kerja pegawai. Hal-hal tersebut dapat mengganggu

produktivitas perusahaan karena pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya semangat dan gairah kerja pegawai dapat dilihat dari seringnya pegawai menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk di meja kerja.

Sedangkan terhadap masalah yang ditemukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, yang berkaitan dengan kepemimpinan diantaranya para pemimpin belum maksimal memengaruhi pegawainya untuk dapat bersama-sama mencapai suatu tujuan. Selain itu, masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu komunikasi yang kurang efektif antara pemimpin dan pegawai dalam penyampaian tugas, sehingga pegawai kurang tanggap terhadap apa yang mereka kerjakan.

Sedangkan terhadap masalah yang ditemukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, yang berkaitan dengan motivasi yaitu masih kurangnya pemberian motivasi untuk semangat pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin.

Berdasarkan observasi penelitian yang dilakukan peneliti terdapat beberapa masalah yang timbul di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan yang berkaitan dengan Prestasi, Kepemimpinan dan Motivasi. Masalah yang berkaitan dengan Prestasi yaitu ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja pegawai sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan. Hal ini menunjukkan masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan. Masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan belum berjalan secara efektif dan dikarenakan pimpinan kurang mempengaruhi pegawainya untuk mempunyai optimisme, komitmen dan rasa percaya diri yang lebih besar dalam kemajuan perusahaan. Sedangkan masalah yang berkaitan dengan motivasi adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga kualitas dan kuantitas prestasi kerja kurang baik.

Fenomena yang dijumpai saat ini untuk masing-masing variabel antara lain variabel motivasi adalah adanya ketidakseragaman pemberian motivasi oleh atasan terhadap setiap pegawainya. Pada variabel pengawasan masih terlihat rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga menimbulkan tingkat disiplin kerja yang rendah pula dan mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan menjadi kurang baik. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian pegawai mau dan bersedia untuk bekerja keras, sementara pegawai yang lainnya hanya bekerja sekedarnya saja

Dinas merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas mempunyai Tugas Pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang kebudayaan dan kepariwisataan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Strategi pada dasarnya lebih bersifat *grand design* (agenda), sebagai suatu cara atau pola yang dirancang untuk merespon isu strategis yang dihadapi dan/atau untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran instansi. Dengan kata lain, strategi merupakan suatu cara atau pola untuk mewujudkan tujuan atas misi yang ditetapkan. Strategi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, selain dirancang untuk merespon isu strategis juga dirancang dengan mengakomodir Strategi Pembangunan Daerah sebagai suatu strategi pembangunan jangka menengah daerah Provinsi Sumatera Utara sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013-2018. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/indikasi kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan, serta visi dan misi.

Namun berbagai keberhasilan yang telah dicapai perusahaan, tentu masih terdapat berbagai kendala dan permasalahan yang muncul. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan terdapat masalah yang ditemukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan, yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai yang ditandai dengan menurunnya semangat dan gairah kerja pegawai. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan karena pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya semangat dan gairah kerja pegawai dapat dilihat dari seringnya pegawai menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan yang lama menumpuk di meja kerja.

Faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi (*sense of achievement*), untuk merasa bahwa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaannya itu penting. Seseorang yang merasa, bahwa pekerjaannya itu tidak penting, sering tidak bersemangat dalam menjalankannya dan sering mengeluh tentang pekerjaannya. Demikian juga pekerjaan yang menuntut keterampilan yang tinggi, sering lebih memuaskan karyawan daripada pekerjaan yang hampir tidak membutuhkan keterampilan apa-apa. Mereka memperoleh kepuasan setelah

berhasil menyelesaikan pekerjaan yang mungkin dapat merenggut nyawa mereka. Kepuasan yang mereka peroleh adalah kepuasan yang lebih bersifat egoistik.

Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang pimpinan, ataupun ruang lingkup dan tanggung jawabnya. Karena, tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang pemimpin berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasinya

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dikarenakan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai karena motivasi untuk pegawai yang berprestasi dapat diajarkan melalui bentuk pelatihan. Begitu pula dalam bidang pariwisata dan kebudayaan seorang pegawai dapat mengetahui dan memahami pekerjaannya jika termotivasi dan dipimpin oleh pemimpin yang memiliki perhatian terhadap pegawainya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan"**.

F. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tugas atau pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan

2. Adanya ketidakseragaman pemberian motivasi oleh atasan terhadap setiap pegawainya.
3. Sering terlambat masuk kerja dan waktu pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
4. Masih sering menunggu perintah dari atasan dan jika tidak ada pekerjaan maka mereka lebih banyak mengobrol dengan rekan kerjanya.
5. Pengembangan karier belum bisa terlihat secara nyata karena belum ada berkarier bagus meningkat ke jenjang yang lebih tinggi.
6. Kurangnya ketidakpuasan pegawai dengan hasil penilaian prestasi kerja yang diberikan pimpinan terhadap pegawai.
7. Rendahnya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai
8. Kesalahpahaman dalam penyampaian informasi yang tidak jelas

G. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu untuk menghindari kesimpang siuran dalam pembahasan nantinya, maka penelitian ini dibatasi pada masalah Bagian Hiburan, wisata rekreasi, dan seksi atraksi dan kesenian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Medan?
- b) Faktor apa yang paling dominan dalam meningkatkan prestasi kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Medan?

H. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan dalam meningkatkan prestasi kerja.

2. Manfaat Penelitian

- a) Bagi penulis, untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- b) Bagi perusahaan, sebagai masukan dalam masalah kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- c) Bagi penelitian lain, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

C. Uraian Teori

4. Prestasi Kerja

e. Pengertian Prestasi Kerja

Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi pegawai tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu pegawai yang bermasalah seperti itu. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Prestasi kerja bersifat umpan balik bagi pegawai itu sendiri.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

Menurut Badriyah (2015 : 136) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2002 : 33) menyatakan Prestasi kerja dari kata job performance atau actual performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009 : 150) mengartikan prestasi kerja sebagai kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya

selama bekerja didalam perusahaan tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

f. Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai menurut Sutrisno (2015 : 151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- 1) Faktor individu yang dimaksud adalah :
 - a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Menurut Hasibuan (2008 : 94), mengatakan Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan dan minat seorang pekerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas.
- c) Tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Mangkunegara (2013 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yakni :

- a. Faktor kemampuan

Dimana pegawai mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai pada keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

g. Peran penting prestasi kerja

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2012 : 153) Penilaian prestasi merupakan proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. kegiatan-kegiatan itu terdiri dari

- 1) Identifikasi
- 2) Observasi
- 3) Pengukuran
- 4) Pengembangan hasil kerja pegawai dalam organisasi

h. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator-indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2012 : 152) yaitu:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

Menurut Hasibuan (2014 : 95) adapun indikator-indikator prestasi kerja adalah:

1) Kesetiaan

Kesetiaan pegawai kepada pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjiannya, baik untuk dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawainya dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreatifitas

Kemampuan pegawainya dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk beradaptasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan lebih efektif.

7) Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Mangkunegara (2013 : 75), menyebutkan bahwa indikator yang digunakan untuk menilai prestasi kerja pegawai, yaitu :

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari perusahaan lain.

5. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Menurut Sutrisno (2015 : 213) Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan

diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2010 : 3) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Schmidt dalam Wibowo (2014) adalah:

- 1) Hal-hal yang bersumber dari pimpinan melalui latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan mempeoleh wewenang dan tanggung jawab.
- 3) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

Menurut Rivai (2010 : 6) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Pendayagunaan pengaruh
- 2) Hubungan antar manusia
- 3) Proses komunikasi
- 4) Pencapaian suatu tujuan

Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2009 : 224) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Kepemimpinan merupakan landasan utama yang penting terhadap bawahan karena harus menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dengan cara menggunakan kata yang baik dan sopan, mau mendengar dan menerima masukan dari bawahan sehingga bawahan merasa dihargai dan sebaliknya bawahan harus memiliki sikap menghormati terhadap atasan.

2) Derajat susunan tugas

Tingkatan susunan tugas disesuaikan dengan kemampuan pegawai dan keahliannya.

3) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin

Dengan mempunyai kekuasaan hak penuh, pemimpin bisa mempunyai pengendalian sepenuhnya kepada bawahan dengan cara yang efisien.

c. Peran penting kepemimpinan

Peran penting kepemimpinan yaitu memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Akan tetapi, ujian atau cacian karena sukses atau gagal, biasanya ditunjukkan pada individu-pemimpin formal. Para pemimpin muncul karena mereka dapat membentuk dan mengubah situasi, dan dengan demikian membuat suatu sistem makna bersama yang memberikan dasar untuk tindakan terorganisasi.

Menurut Rivai (2010 : 19) peran pemimpin adalah:

1) Peran hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi.

- 2) Fungsi peran informal sebagai monitor, penyebar informasi, dan juru bicara.
- 3) Peran pembuat keputusan, berfungsi sebagai pengusaha, penanganan gangguan, sumber alokasi dan negosiator.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut T. Hani Handoko (2013 : 297) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Dam kedudukannya sebagai pegawai (*Adversory ability*), mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar mnajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreaif dan daya fikir.

4) Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6) Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

Sedangkan menurut Ghiselli dalam Handoko (2013 : 297) indikator dari kepemimpinan adalah sebagai berikut, yaitu:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan orang lain, mencakup tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.
- 4) Ketegasan (*desiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah.
- 5) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau motivasi.

6. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Hasibuan (2014 : 95) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban para pimpinan, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Endang dalam Yoga Arsyeda (2013 : 52) ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal yaitu:

- 1) Motivasi terjadi jika pegawai mengakui hubungan antara upaya prestasi kerja dan pengharapan.
- 2) Keinginan dan harapan pegawai yang dibawa ketempat kerja.
- 3) Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerjaan.
- 4) Bagaimana cara memimpin.

Menurut Sutrisno (2009 : 117) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ada 2 macam yaitu faktor intern dan faktor ekstern:

1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk memperhatikan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal

- 1) Adanya penghargaan terhadap motivasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

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

2) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sesame dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi 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 merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu 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.

c. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2012 : 97) adapun tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009 : 111) indikator motivasi adalah:

- 1) kerja keras
- 2) orientasi masa depan
- 3) usaha untuk maju
- 4) ketekunan
- 5) pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari indikator tersebut adalah:

- 1) kerja keras

Berusaha dengan sepenuh hati dengan sekuat tenaga untuk berupaya mendapatkan keinginan pencapaian hasil yang maksimal pada umumnya.

- 2) Orientasi masa depan

Cara pandang dan pengelolaan rencana hidup kita dimasa yang akan datang untuk mendapatkan kelayakan.

- 3) Usaha untuk maju

Mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mendapat kemajuan yang hendak dicapai.

- 4) Ketekunan

Kemampuan kita untuk bertahan di tengah tekanan dan kesulitan. Kita harus tetap mengambil langkah selanjutnya.

5) Pemanfaatan waktu

Penggunaan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan semua tugas diperlukan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 838) menyatakan indikator motivasi adalah:

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Pengharapan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.86) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Irham Fahmi (2013, hal.42) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sebuah proses digunakan untuk menghadapi permasalahan prestasi kerja”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal.73) menyatakan bahwa ”indikator dari disiplin kerja adalah:

- 1) Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan
Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab
Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua factor, yaitu factor intrinsic dan factor ekstrinsik. Hartatik (2014, hal.197) merumuskan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tersermin dlaam perilaku.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adlaah memperlakukan seluruh aryawan dengan tidak membeda-bedakan.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu kepuasan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Nitisemito (2006, hal. 183) mengemukakan kepuasan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Pendapat lain mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik dalam Siagian (2003, hal. 139)

Sedangkan Nawawi dan Martini (2004, hal. 129) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan kepuasan kerja yang bersifat material dan non material.

Rofiq Ahmad (2004, hal. 104) mengatakan selain kepuasan kerja fisik perlu juga diperhatikan kepuasan kerja non fisik atau psikologis.

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sarwoto (2003, hal. 131) Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

- 1) Perlengkapan dan fasilitas
- 2) Suasana kerja (*non physical working environment*)
- 3) Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Dalam bukunya Anoraga (2004, hal. 44), dikemukakan bahwa kepuasan kerja yang baik perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: musik, pertukaran udara, penerangan yang cukup, kebisingan.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik). Penjelasan dari masing-masing faktor dapat dilihat dalam uraian berikut ini :

1) Perlengkapan dan fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung. Dari pengertian di atas yang dimaksud fasilitas di atas adalah :

- a) Fasilitas alat kerja yaitu semua benda yang berfungsi langsung digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Fasilitas perlengkapan yaitu merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.
- c) Fasilitas sosial yaitu merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial, misalnya dapat berupa penyediaan mess, asrama untuk karyawan yang belum menikah.

2) Suasana kerja (lingkungan non fisik)

Terdapat ungkapan atau pernyataan bahwa organisasi adalah kumpulan orang-orang, hal ini adalah suatu ungkapan yang biasa namun meskipun demikian hal ini menitik beratkan pada pentingnya orang-orang dalam pekerjaan pengorganisasian. Hal inilah yang menimbulkan ide pokok bahwa orang-orang membentuk pusat dimana keluar konsep-konsep organisasi tentang pekerjaan yang harus dilakukan, otoritas dan kepuasan kerja

Dengan adanya suatu kepuasan kerja yang baik dan menyenangkan maka karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja karyawan dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang dan menerapkan tujuan manajemen. Dengan penyusunan organisasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

Nawawi dan Martini (2001, hal. 129) mengemukakan bahwa faktor non fisik dalam kepuasan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab.

Dari beberapa pokok-pokok di atas dapat dijelaskan bahwa, karyawan juga memerlukan adanya suatu penghargaan yang sifatnya nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja, seperti pujian, pengakuan atas prestasi yang dicapainya, hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu perlakuan yang wajar tanpa adanya tekanan-tekanan atau diskriminasi sangat dibutuhkan bagi para karyawan. Dengan demikian akan tercipta suatu suasana kerja yang menyenangkan. Struktur organisasi yang tepat, terdapat kerjasama antar karyawan tanpa adanya diskriminasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka.

3. Lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik)

a. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas, sehingga dapat juga pewarnaan mesin-mesin, peralatan, bahkan pewarnaan dari seragam yang mereka

pakai perlu mendapat perhatian. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara. Selain itu warna yang tepat akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebihan dalam Liang Gie (2004, hal. 216).

Komposisi warna yang salah dapat pula mengganggu pemandangan. Sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandang. Dan rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam Nitisemito (2006, hal. 185). Pemilihan warna yang sesuai bukan hanya pada warna dinding saja, tetapi juga termasuk pewarnaan perabot, peralatan maupun perlengkapan, bahkan warna seragam yang dipakai karyawan juga harus diperhatikan. Dengan demikian akan timbul keseragaman komposisi warna yang enak dipandang mata.

Penggunaan warna yang baik akan memberikan keuntungan sebagai berikut :

- 1) Memungkinkan kantor menjadi tempat yang menyenangkan dan menarik
- 2) Mempunyai akibat yang tidak langsung terhadap produktivitas karyawan .

b. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat pertama untuk karyawan-karyawan yang sehat dan pelaksanaannya tidak akan memerlukan banyak ongkos. Dalam setiap urusan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Kepuasan Kerja yang bersih bisa menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah lagi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut

1) Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*).

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat *labour turn over* yang rendah. Hal ini bisa dicapai apabila :

- a) Pekerjaan itu dialami sebagai sesuatu yang berarti, bermanfaat atau penting.
- b) Pekerja menyadari bahwa dirinya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi.
- c) Pekerja dapat memastikan dengan cara yang teratur dan terandakan mengenai hasil usahanya; apa saja yang telah dicapai, dan memuaskan atau tidak.

Robbins (2005) memperjelas bahwa salah satu penentu kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental bersifat menantang. Artinya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan berbagai macam tugas, kebebasan, dan umpan balik pekerjaan. Pada saat tantangan tersebut mampu dilampaui secara baik oleh karyawan, maka kepuasan terhadap pekerjaan akan terasakan.

Sementara itu pendapat yang dikemukakan oleh Wall dan Martin dalam Spector (1997), bahwa “ *job characteristic refer to the content and nature of job tasks themselves* “ (karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas itu sendiri). Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan.

2) Kepuasan pada pembayaran (*Satisfaction with Pay*)

Kepuasan pada pembayaran merupakan hal yang bersifat multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/ upah semata, namun lebih dari itu kepuasan pada pembayaran dibentuk dari empat dimensi yaitu:

- a) Kepuasan terhadap administrasi dan kebijakan penggajian.
- b) Kepuasan terhadap berbagai jenis tunjangan yang ada .
- c) Kepuasan terhadap tingkat gaji /upah
- d) Kepuasan terhadap kenaikan gaji/ upah

3) Kepuasan pada promosi (*Satisfaction with Promotion*)

Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain. Promosi bisa dilakukan berdasarkan senioritas karyawan maupun berdasarkan prestasi kerja. Promosi dengan kenaikan gaji 20% lebih memuaskan daripada promosi yang kenaikan gajinya hanya 10 % . Maka wajar apabila promosi di kalangan eksekutif lebih dirasa memuaskan daripada promosi dikalangan karyawan level bawah.

4) Kepuasan pada supervisi (*Satisfaction with Supervision*)

Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervisi. Cukup banyak penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja maupun produktivitas kerja (Berry 1998)

5) Kepuasan pada Rekan Kerja (*Satisfaction with Coworkers*)

Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain. Dalam sebuah penelitian di industri mobil, bahwa karyawan yang terisolasi ternyata tidak menyukai pekerjaannya, dan sengaja mengisolasi diri dari lingkungan sosial karena ada alasan pribadi.

6. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan karir

Menurut Veitzhal Rivai (2005, hal.290) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004, hal.77) adalah sebagai berikut:“Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.”

Menurut Bambang Wahyudi (2006, hal.161) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.”

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012, hal.107), faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1) Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

2) Personalia Pegawai

Kadangkala, manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain).

3) Faktor Eksternal

Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang *didrop* dari luar organisasi.

4) *Politicking* Dalam Organisasi

Dengan kata lain, bila kadar “politicking” dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi.

5) Sistem Penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas.

c. Indikator Pengembangan Karir

Gibson *et.al* (2001, hal. 564) menyatakan suatu alternatif bagi jalur karir adalah mendasarkan kemajuan karir atas pengalaman nyata dan kesenangan perseorangan. Jalur-jalur semacam itu mempunyai beberapa ciri sebagai berikut:

- 1) Kemungkinan kemajuan karir.
- 2) Mampu mengantisipasi dan tanggap terhadap perubahan kebutuhan organisasi.
- 3) Jalur karir harus fleksibel
- 4) Jalur karir harus dapat menentukan keahlian, pengetahuan dan atribut spesifik lainnya

Keith Davis dan Werther, W.B dalam Mangkuprawira (2002, hal. 181-182) menyatakan :
“Sebuah studi tentang sekelompok karyawan mengungkapkan 5 (lima) aspek yang terkait dengan karir yaitu:

- 1) Keadilan dalam karir
Para karyawan menghendaki keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karir.
- 2) Perhatian dengan penyeliaan
Para karyawan menginginkan para penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang prestasi kerja.
- 3) Kesadaran tentang kesempatan
Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karir.
- 4) Minat pekerja
Para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat yang berbeda dalam peningkatan karir yang tergantung pada beragam faktor.
- 5) Kepuasan karir
Kepuasan Karir yang dirasakan karyawan tergantung pada usia dan kedudukan mereka, memiliki tingkat kepuasan berbeda.

D. Kerangka Konseptual

Tujuan perusahaan adalah memperoleh tercapainya dan berkembang menjadi besar dalam memperoleh kemajuan usaha. Tujuan tersebut akan diperoleh jika prestasi kerja pegawainya. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi untuk tercapainya prestasi kerja, maka diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang baik.

1. Hubungan Kepemimpinan (X1) dengan Prestasi kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2009 : 213) Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Badriyah (2015 : 136) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan dari kedua variabel tersebut dapat di simpulkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan dan prestasi kerja. Dimana peran penting kepemimpinan sebagai usaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. untuk membantu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Hubungan Motivasi (X2) dengan Prestasi kerja (Variabel terikat)

Menurut Hasibuan (2012 : 95) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Badriyah (2015 : 136) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan dari kedua variabel tersebut dapat di simpulkan bahwa adanya hubungan antara motivasi dan prestasi kerja yaitu sebagai perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Hubungan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:86) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Made Subudi (2009 yang berkesimpulan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2013, hal. 109), Kepuasan kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu kepuasan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh Dwi Cahyono dkk (2011) dalam penelitiannya berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

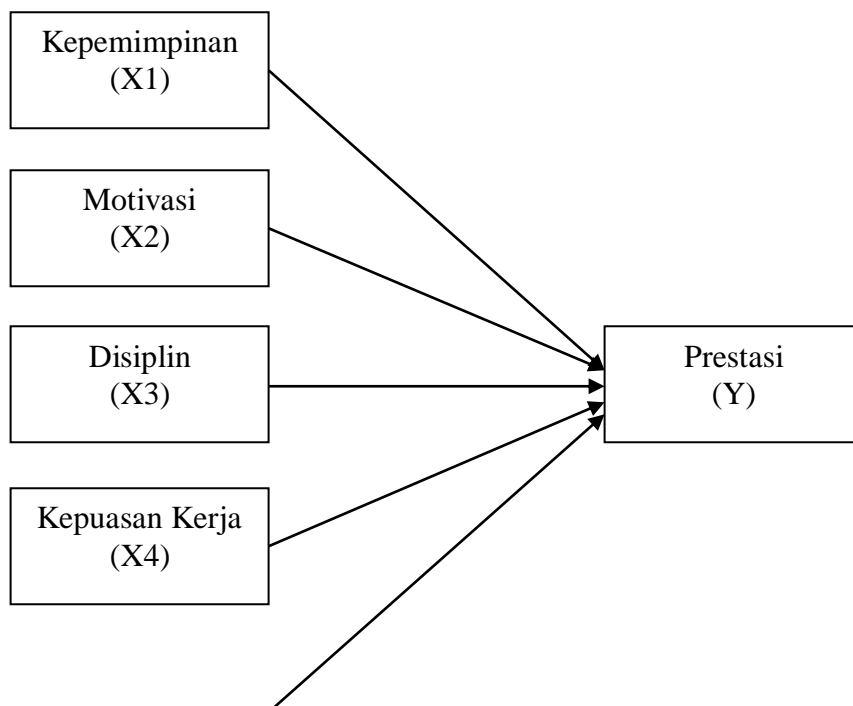
5. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi kerja

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan

latihan (diklat) dan melalui non diklat. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat prestasi yang dicapai pegawai, dan sebaliknya (Pangabea, 2004, hal.69)

6. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja

Hubungan kepemimpinan, motivasi dan disiplin dengan prestasi kerja pegawai yaitu dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Dan dengan pemimpin memberikan motivasi tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan agar tercapainya prestasi kerja.



Pengembangan
Karir
(X5)

Gambar II.1
Paradigma Penelitian

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

F. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini terbagi dua, yaitu:

- 1) Pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.
- 2) Pendekatan penelitian kuantitatif, digunakan karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

Penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai respon faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

G. Defenisi Operasional

Defenisi oprasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional.

1. Variabel terikat : - Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2011: 75), menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

2. Kepemimpinan (X1)

kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka.

Menurut T. Hani Handoko (2005 : 297) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan

Dam kedudukannya sebagai pegawai (*Adversory ability*), mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

b) **Kebutuhan**

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

c) **Kecerdasan**

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

d) **Ketegasan**

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

e) **Kepercayaan diri**

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

f) **Inisiatif**

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Mangkunegara (2009 : 111) indikator motivasi adalah:

a) **kerja keras**

Berusaha dengan sepenuh hati dengan sekuat tenaga untuk berupaya mendapatkan keinginan pencapaian hasil yang maksimal pada umumnya.

b) Orientasi masa depan

Cara pandang dan pengelolaan rencana hidup kita dimasa yang akan datang untuk mendapatkan kelayakan.

c) Usaha untuk maju

Mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mendapat kemajuan yang hendak dicapai.

d) Ketekunan

Kemampuan kita untuk bertahan di tengah tekanan dan kesulitan. Kita harus tetap mengambil langkah selanjutnya.

e) Pemanfaatan waktu

Penggunaan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan semua tugas diperlukan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

4. Disiplin (X3)

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan

Menurut Agustini (2011, hal.73) menyatakan bahwa "indikator dari disiplin kerja adalah:

a) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

b) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

c) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

d) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

e) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya.

5. Kepuasan Kerja (X4)

Keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a) Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*).

b) Kepuasan pada pembayaran (*Satisfaction with Pay*)

c) Kepuasan pada promosi (*Satisfaction with Promotion*)

d) Kepuasan pada supervisi (*Satisfaction with Supervision*)

e) Kepuasan pada Rekan Kerja (*Satisfaction with Coworkers*)

6. Pengembangan Karir (X5)

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Mangkuprawira (2002, hal. 181-182) menyatakan : “Sebuah studi tentang sekelompok karyawan mengungkapkan 5 (lima) aspek yang terkait dengan karir yaitu:

a) Keadilan dalam karir

Para karyawan menghendaki keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karir.

b) Perhatian dengan penyeliaan

Para karyawan menginginkan para penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang prestasi kerja.

c) Kesadaran tentang kesempatan

Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karir.

d) Minat pekerja

Para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat yang berbeda dalam peningkatan karir yang tergantung pada beragam faktor

Tabel III-1

Rencana Judul Penelitian

No.	Proses Penelitian	2016				2017															
		Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■	■																	
2	Riset Awal				■																
3	Pembuatan Proposal					■	■	■													

sedikit. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang pegawai pada Dinas dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket (*Questioner*)

Angket adalah pengumpulan data dengan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan dengan menggunakan Skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

Tabel III-2
Skala Liker's

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012 : 248)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

- Σx_i = jumlah pengamatan variabel x
 Σy_i = jumlah pengamatan variabel y
 (Σx_i^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 (Σy_i^2) = jumlah pengamatan variabel y
 $(\Sigma x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\Sigma y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
 $\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.3
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,395	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,446	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,551	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,456	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,635	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,462	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,350	0,240	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,457	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,358	0,240	0,003<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,388	0,240	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,421	0,240	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,360	0,240	0,004<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.3 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,635 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.4
Tabel Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,622	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,567	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,440	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,381	0,240	0,002<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,595	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,744	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,561	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,618	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,553	0,240	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.4 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 1 dengan skor total 0,622 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.5
Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,446	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,483	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,489	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,433	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,569	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,423	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,327	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,535	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,432	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,333	0,240	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,569 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.6
Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,571	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,443	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,502	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,523	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,856	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,767	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,417	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,867	0,240	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 8 dengan skor total 0,867 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.7
Tabel Uji Validitas Pengembangan Karir

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,562	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,533	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,584	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,500	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,361	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,640	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,804	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,563	0,240	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 6 dengan skor total 0,640 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel III.8
Tabel Uji Validitas Prestasi Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,563	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,438	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,376	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,442	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,387	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,536	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,440	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,331	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,611	0,240	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,543	0,240	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 9 dengan skor total 0,611 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013 : 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	,681	12
Motivasi	,700	10
Disiplin	,685	10
Kepuasan kerja	,711	8
Pengembangan karir	,714	8
Prestasi	,630	10

2. Wawancara

Yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dalam organisasi untuk memperoleh data yang berhubungan dengan materi pembahasan

3. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan studi dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data-data karyawan, sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisas, dan *job description*

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini telah digambarkan bahwa analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis faktor dan analisis diskriminan. Dalam analisis faktor data kerangka model konstruk yang diungkapkan dalam persamaan melalui proses analisis faktor dengan mengikuti beberapa tahapan yaitu :

1. Transformasi data ordinal menjadi data interval

Analisis faktor konfirmatori yaitu secara apriori yang berdasarkan teori dari konsep sudah dibuat beberapa faktor yang akan dibentuk, serta variabel laten yang termasuk dalam faktor-faktor tersebut. Pada penelitian ini telah ditentukan faktor - faktor yang bersifat apriori sehingga dalam analisis ini dilakukan konfirmatori nilai – nilai faktor yang muncul dari variabel-variabel yang telah ditentukan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Menentukan variabel apa saja yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini sudah ditentukan bahwa variabel yang akan dianalisis berjumlah 5 variabel.

3. Menguji variabel – variabel yang telah ditentukan, dengan metode *Bartlett's test of sphericity* serta pengukuran MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Pada tahap awal analisis faktor ini, dilakukan penyaringan terhadap sejumlah variabel, hingga didapat variabel – variabel yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Untuk melihat ada tidaknya korelasi, dapat dilihat pada uji *Kaiser Meyer Oikin (KMO) measure of sampling adequacy*, yang merupakan suatu indeks yang dipergunakan untuk meneliti ketepatan analisis faktor. Nilai tinggi antara 0,5 – 1,0 berarti analisis faktor tepat, kalau kurang dari 0,5 analisis faktor dikatakan tidak tepat.

4. roses factoring dan Rotasi. Pada tahap ini dilakukan ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada, sehingga terbentuk satu atau lebih faktor. Metode yang digunakan adalah PCA (*Principal Component Analysis*) dan metode yang digunakan untuk rotasi adalah Varimax. Dari proses ini akan muncul *Tabel Communalities*, yang pada dasarnya menunjukkan jumlah varians (bisa dalam persentase) dari suatu variabel yang mula – mula bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Tabel berikutnya yang muncul adalah *Tabel Total Variance Explained*, yang menampilkan eigenvalues (akar ciri) masing – masing faktor. *The eigenvalue* untuk suatu faktor menunjukkan jumlah varian, sebagai sumbangan atau kontribusi dari faktor yang bersangkutan terhadap total variance, karena masing – masing variabel sudah dibakukan, berarti rata – ratanya nol dan variannya satu. Berdasarkan besarnya eigenvalue ini, maka bisa ditentukan banyaknya jumlah faktor yang bisa diterima secara empirik. Semakin besar eigenvalue setiap faktor maka faktor tersebut semakin reliable (representatif) untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor yang dipertimbangkan akan bermakna apabila eigenvalue dari faktor tersebut lebih besar dari satu (≥ 1). Setelah diketahui faktor yang dapat diterima, *Tabel Component Matrix* menunjukkan distribusi masing – masing variabel terhadap faktor, sedangkan angka – angka pada tabel menunjukkan factor loadings, yang menunjukkan besar korelasi antara suatu variabel dengan faktor yang terbentuk. Variabel dengan loading besar berarti merupakan komponen penyusun terbesar dari faktor yang bersangkutan

5. Analisis Diskriminan

Analisis diskriminan adalah tehnik multivariat yang termasuk pada dependent method, dengan ciri adanya variabel dependen dan independen. Variabel dependen bisa berupa grup satu dan grup dua, dengan tujuan diskriminan secara umum adalah untuk mengetahui apakah terdapat

perbedaan yang jelas antar grup (Santoso, 2010:155). Proses dasar dari analisis diskriminan adalah:

- a. Memisahkan variabel – variabel menjadi variabel dependen dan variabel independen
- b. Menentukan metode untuk membuat fungsi diskriminan
- c. Menguji signifikansi dari fungsi diskriminan yang telah terbentuk, menggunakan Wilk's Lambda, F test dan lainnya. Tabel Tests of Equality of Group Means menunjukkan angka Wilk's Lambda dan signifikansi. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka antar variabel terdapat perbedaan, dan jika nilai signya lebih besar dari 0,05 maka antar variabel cenderung sama (tidak terdapat perbedaan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 60 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 66 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	46 orang	78%
	Jumlah	60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 46 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	45%

2	30 tahun ke atas	31 orang	55%
	Jumlah	60 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	0 orang	7%
4	S1	53 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 53 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengembangan karir

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	30	38	63	3	5	1	2	0	0	60	100
2	7	12	32	53	18	30	3	5	0	0	60	100
3	7	12	30	50	12	20	9	15	2	3	60	100
4	3	5	33	55	17	28	7	12	0	0	60	100
5	22	37	22	37	14	23	2	3	0	0	60	100
6	23	38	24	40	8	13	5	8	0	0	60	100
7	20	33	27	45	8	13	5	8	0	0	60	100
8	7	12	29	48	16	27	7	12	1	2	60	100
9	6	10	40	67	11	18	3	5	0	0	60	100
10	23	38	27	45	10	17	0	0	0	0	60	100
11	23	38	24	40	10	17	3	5	0	0	60	100
12	26	43	29	48	4	7	0	0	1	2	60	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variable kepemimpinan dengan jumlah item pernyataan sebanyak 12.

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	18	31	52	15	25	1	2	2	3	60	100

2	9	15	39	65	10	17	2	3	0	0	60	100
3	12	20	39	65	6	10	2	3	1	2	60	100
4	12	20	41	68	7	12	0	0	0	0	60	100
5	20	33	25	42	3	5	7	12	5	8	60	100
6	7	12	36	60	5	8	7	12	5	8	60	100
7	11	18	38	63	9	15	2	3	0	0	60	100
8	16	27	27	45	7	12	8	13	2	3	60	100
9	19	32	30	50	9	15	2	3	0	0	60	100
10	33	55	23	38	4	7	0	0	0	0	60	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variable motivasi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10.

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Disiplin

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
2	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
3	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
4	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
5	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
6	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
7	30	50	26	43	4	7	0	0	0	0	60	100
8	12	20	27	45	11	18	5	8	5	8	60	100
9	1	2	36	60	13	22	5	8	5	8	60	100
10	12	20	43	72	5	8	0	0	0	0	60	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variable disiplin dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10.

Tabel IV-8

Tabulasi Jawaban Kepuasan Kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
2	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
3	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
4	30	50	26	43	4	7	0	0	0	0	60	100
5	12	20	27	45	11	18	5	8	5	8	60	100
6	1	2	36	60	13	22	5	8	5	8	60	100
7	12	20	43	72	5	8	0	0	0	0	60	100
8	5	8	38	63	7	12	8	13	2	3	60	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variable kepuasan kerja dengan jumlah item pernyataan sebanyak 8.

Tabel IV-9
Tabulasi Jawaban Pengembangan Karir

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17	37	62	9	15	2	3	2	3	60	100
2	9	15	37	62	10	17	4	7	0	0	60	100
3	11	18	35	58	12	20	2	3	0	0	60	100
4	5	8	38	63	15	25	2	3	0	0	60	100
5	28	47	29	48	2	3	1	2	0	0	60	100
6	19	32	20	33	14	23	7	12	0	0	60	100

7	9	15	24	40	15	25	10	17	2	3	60	100
8	1	2	20	33	27	45	11	18	1	2	60	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variable pengembangan karir dengan jumlah item pernyataan sebanyak 8.

c. Variabel Prestasi kerja

Tabel IV-10
Tabulasi Jawaban Responden Prestasi kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	25	37	57	11	17	1	2	0	0	60	100
2	28	43	28	43	5	8	4	6	0	0	60	100
3	12	18	48	74	2	3	2	3	1	2	60	100
4	9	14	37	57	14	22	3	5	2	3	60	100
5	24	37	32	49	7	11	2	3	0	0	60	100
6	19	29	31	48	11	17	3	5	1	2	60	100
7	31	48	30	46	4	6	0	0	0	0	60	100
8	12	18	28	43	11	17	6	9	8	12	60	100
9	19	29	32	49	10	15	3	5	1	2	60	100
10	32	49	29	45	4	6	0	0	0	0	60	100

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variable prestasi kerja dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10.

3. MSA (*Measure of Sampling Adequacy*)

Berikut adalah data hasil penelitian dengan menggunakan uji MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) :

**Tabel IV-11
Communalities**

	Initial	Extraction
X1	1,000	,926
X2	1,000	,955
X3	1,000	,968
X4	1,000	,899
X5	1,000	,883
Y	1,000	,932

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel di atas menunjukkan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan faktor. X1 nilainya 0,926, artinya variabel X1 dapat menjelaskan faktor sebesar 92,6%. Begitu pula dengan variabel lainnya, di mana semuanya > 50%, oleh karenanya dapat disimpulkan bahwasanya semua variabel dapat menjelaskan faktor.

**Tabel IV-12
Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,775	62,912	62,912	3,775	62,912	62,912	3,772	62,866	62,866
2	1,788	29,805	92,717	1,788	29,805	92,717	1,791	29,851	92,717
3	,325	5,422	98,139						
4	,065	1,077	99,216						
5	,030	,508	99,724						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel di atas, lihat kolom “*Component*” yang menunjukkan bahwa ada 5 komponen yang dapat mewakili variabel. Perhatikan kolom “*Initial Eigenvalues*” yang dengan SPSS kita tentukan nilainya 1 (satu). Varians bisa diterangkan oleh oleh faktor 1 adalah $2,775/5 \times 100\% = 75,5$. Oleh faktor 2 sebesar $1,788/5 \times 100\% = 35,76$. Dengan demikian, karena nilai Eigenvalues yang ditetapkan 1, maka nilai Total yang akan diambil adalah yang > 1 yaitu component 1 dan 2.

Tabel IV-13

Component Matrix(a)

	Component	
	1	2
X1	,120	,955
X2	,976	-,060
X3	,982	,051
X4	,945	-,075
X5	-,219	,914

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a 2 components extracted.

Tabel di atas menunjukkan seberapa besar sebuah variabel berkorelasi dengan faktor yang akan dibentuk. X1 berkorelasi sebesar 0,120 dengan faktor 1, 0,955 dengan faktor 2. X2 berkorelasi sebesar 0,976 dengan faktor 1, -0,060 dengan faktor 2. X3 berkorelasi sebesar 0,982 dengan faktor 1, 0,051 dengan faktor 2. X5 berkorelasi sebesar -0,219 dengan faktor 1, 0,914 dengan faktor 2. X1 berkorelasi sebesar 0,120 dengan faktor 1, -0,955 dengan faktor 2.

Tabel IV-14
Rotated Component Matrix(a)

	Component	
	1	2
X1	,155	,950
X2	,973	-,096
X3	,984	,014
X4	,942	-,110
X5	-,185	,921
Y	,956	,138

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a Rotation converged in 3 iterations.

Penentuan variabel masuk faktor mana ditentukan dengan melihat nilai korelasi terbesar. Pada tabel di atas telah diurutkan dari nilai yang terbesar ke yang terkecil per faktor. X3 korelasi terbesar dengan faktor 1 yaitu 0,984, begitu pula X2: 0,973 dan X4: 0,942. Yang paling berkorelasi dengan faktor 2 adalah X1: 0,950, X5: 0,921.

Maka dapat disimpulkan anggota masing-masing faktor:

Faktor 1: X3, X2

Faktor 2: X1, X5

Tabel IV-15
Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	,999	-,037
2	,037	,999

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada component 1 nilai korelasi $0,999 > 0,5$, component 2: $0,037 < 0,5$ Karena semua component $> 0,5$ maka ketiga faktor yang terbentuk dapat dikatakan tepat dalam merangkum ketujuh variabel yang ada.

B. Pembahasan

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Medan

Tabel di atas menunjukkan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan faktor. X1 nilainya 0,926, artinya variabel X1 dapat menjelaskan faktor sebesar 92,6%. Begitu pula dengan variabel lainnya, di mana semuanya $> 50\%$, oleh karenanya dapat disimpulkan bahwasanya semua variabel dapat menjelaskan faktor.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti : kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka (T. Hani Handoko, 2005 : 297)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Mangkuprawira (2002, hal. 181-182) menyatakan : “Sebuah studi tentang sekelompok karyawan mengungkapkan 5 (lima) aspek yang terkait dengan karir.

2. Faktor yang paling dominan dalam meningkatkan prestasi kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Medan

Berdasarkan hasil analisis data, lihat kolom “*Component*” yang menunjukkan bahwa ada 5 komponen yang dapat mewakili variabel. Perhatikan kolom “*Initial Eigenvalues*” yang dengan SPSS kita tentukan nilainya 1 (satu). Varians bisa diterangkan oleh oleh faktor 1 adalah $2,775/5 \times 100\% = 75,5$. Oleh faktor 2 sebesar $1,788/5 \times 100\% = 35,76$. Dengan demikian, karena nilai Eigenvalues yang ditetapkan 1, maka nilai Total yang akan diambil adalah yang > 1 yaitu component 1 dan 2.

Dari hasil olah data menunjukkan faktor yang paling dominan adalah kepemimpinan dan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya arti kepemimpinan dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.

Sesuai dengan teori Sutrisno (2009 : 213) Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peran penting kepemimpinan sebagai usaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk membantu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Demikian juga dengan motivasi yang juga merupakan faktor dominan, bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Motivasi yang diberikan baik oleh pimpinan ataupun yang muncul dari diri sendiri dapat menjadi daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sesuai dengan teori Hasibuan (2012 : 95) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan faktor-faktor yang tidak dominan atau lemah bukannya tidak memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja tetapi hanya saja faktor-faktor tersebut lebih kecil dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat disimpulkan bahwasanya semua variabel yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Dari penjelasan diatas maka dapat dilihat bahwa variable kepemimpinan dan motivasi yang paling merupakan faktor yang paling dominan belum meningkatkan prestasi kerja karena dari hasil analisis data menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki nilai tertinggi dibandingkan variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Sebaiknya pemimpin instansi meningkatkan disiplin kerja agar pegawai dapat menaati peraturan yang ada di instansi sehingga terwujudnya kinerja pegawai yang baik
2. Sebaiknya di instansi diitngkatkan kepuasan kerja dan pengembangan karir dengan tujuan untuk menciptakan prestasi kerja pegawai yang lebih optimal
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Cetakan Pertama*. Penerbit M2000. Medan.
- Badriyah, Mila, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Edy. Sutrisno, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang: BP-Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu, (2014). *Organisasi Dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2013) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Mankunegara, AA. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ngaisah (2009) *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang disurakarta*
- Puguh dwi cahyono dkk (2011) *Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang)*
- Rivai Velthzal Bachtiar. Rafli Boy Amar, (2010). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Depok, Rajawali Pers.
- Sugiyono, (2012). *Metodologi Peneitian Bisnis. Cetakan Keenambelas*. Alsebeta, Bandung.
- Suhartono (2012) *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kelurahan Kutoanyer*
- T. Hani Handoko, (2013). *Manajemen. Cetakan Kedua*, Yogyakarta, BPFE-UGM.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Prestasi kerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yoga Arsyenda (2013). “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja PNS Kota Malang*”. Jurnal