

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN. TAHUN SKRIPSI, 2018**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : DESI KARTIKA
NPM : 1405160188
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DESI KARTIKA
N P M : 1405160188
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA
MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

MUKMIN POHAN, S.E., M.Si

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



H. JANUARI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DESI KARTIKA
N.P.M : 1405160188
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PD PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. MANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DESI KARTIKA
NPM : 1405160188
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 14 2018

Pembuat Pernyataan



Desi K

DESI KARTIKA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : DESI KARTIKA
N.P.M : 1405160188
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PD PEMBANGUNAN KOTA
MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
05/03/18	Ditelaah tentang hasil penelitian		
13/03/18	Ditelaah tentang hasil dan Temuan pendukung		
19/03/18	Ditelaah tentang kesimpulan dan saran		
21/03/18	Cek kembali daftar pustaka		
22/03/18	All sudah siap Meja Pijar		

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Desi Kartika, 1405160188. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan. Tahun Skripsi, 2018. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tujuan strategi organisasi, kepuasan komitmen konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dari pengertian tersebut dapat ditafsirkan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya itu: Kemampuan, Kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan dan apakah ada faktor yang dominan yang menentukan Kinerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan. Maka metode yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dengan jenis penelitian pada obyek penelitian yang menggunakan metode kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang menggunakan analisis faktor.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan penelitian ini mengambil sampel yang berjumlah 58 karyawan. Maka metode yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dengan jenis penelitian pada obyek penelitian yang menggunakan metode kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis faktor.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dan faktor yang dominan adalah faktor kepemimpinannya. Dengan loading factor sebesar 0,813 dan dari pengolahan analisis faktor terlihat bahwa faktor terlemah terdapat pada faktor kemampuan dengan nilai loading factor sebesar - 0,53.

Kata kunci: Kinerja Karyawan (kemampuan, kepuasan kerja, kepemimpinan)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr,Wb

Puji syukur tercurah kepada ALLAH SWT, sang pengenggam segala urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN”**

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Cukuplah ALLAH SWT sebagai satu-satunya tempat memohon pertolongan. Shalawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya, juga kepada keluarga, sahabat daan orang-orang beriman hingga akhir zaman.

Dalam menyelesaikan proposal ini, penulis banyak menerima bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang tersayang Ayahanda Basrin dan Ibunda Sukiaki atas segala cinta, nasehat, dan dukungannya moril maupun materil kepada penulis.
2. Menyemagatinku Serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungannya. (Terima kasihya ALLAH telah Engkau Anugerahkan kepadaku keluarga yang sangat mencintaiku, yang selalu mendoakan kebaikan untukku).

3. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak H.Januri S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E. M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E. M. Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Sarifuddin selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E. M.Si Selaku dosen pembimbing yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan proposal ini.
10. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh staff atau pegawai di PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
12. Dan terimakasih kepada teman-teman saya Beby Lestari, NurulPutri, Juli Handayani, Bela Anggraini, M. Yakub, Nurvita Sukanti, desyArdini,

HayaniYusrohLubis. dan teman-teman dari Manajemen c Pagi stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenangan-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Dalam Proposal ini penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang penulis miliki. Namun demikian, penulis menyadari bahwa Proposal ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun. Semoga Proposal ini bermanfaat bagi pembacanya, Aamiin.

Wasalammu'alaikum Wr,Wb

Medan,Maret 2018

Penulis

DESI KARTIKA
1405160188

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
b. Fungsi dan tujuan Kinerja Karyawan.....	7
c. Penilaian Kinerja Karyawan.....	8
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	10
e. Indikator kinerja karyawan.....	12
f. Metode untuk menilai kinerja.....	15
B. Kerangka konseptual	16

BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Pendekatan Penelitian.....	18
B. Definisi Operasional Variabel.....	18
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
D. Populasi dan Sampel.....	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22
F. Teknik Analisis Data.....	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Hasil Penelitian	30
1. Deskripsi hasil penelitian	30
a. Karakteristik identitas responden.....	31
b. Variabel Kemampuan.....	33
c. Variabel KepuasanKerja.....	35
d. Variabel Kepemimpinan.....	37
B. Pengujian Analisis Faktor.....	39
C. Pembahasan.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran	44

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL III.1 Indikator Kemampuan Karyawan	19
TABEL III.2 Indikator Kepuasan Kerja	19
TABEL III.3 Indikator Kepemimpinan	20
TABEL III.4 Skedul Penelitian	21
TABEL III.5 Jumlah Populasi.....	22
TABEL III.6 Uji Validitas Variabel Kemampuan	26
TABEL III.7 Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja	27
TABEL III.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	47
TABEL III.9 Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	29
TABEL IV.1 Skala Pengukuran Likerts	31
TABEL IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	31
TABEL IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	32
TABEL IV.4 karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	33
TABEL IV.5 Skor Angket Kemampuan.....	34
TABEL IV.6 Skor Angket Kepuasan Kerja.....	36
TABEL IV.7 Skor Angket Kepemimpinan.....	38
TABEL IV.8 KMO and Barlett's Test	40
TABEL IV.9 Anti-Image Matrices.....	40
TABEL IV.10 Total Variances Explainted.....	41
TABEL IV.11 Component Matrix	41
TABEL IV.12 Rotated Companent Matrix.....	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR II.1 Kerangka Konseptual	17

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Disamping itu, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Seberapa banyak.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan, setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling

penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan pada setiap perusahaan harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara berorientasi pada masalah atau masa yang akan datang, penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari karyawan sudah memenuhi standart kerja yang diharapkan atau belum.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hendri, 2013, hal 24)

PD. Pembangunan kota medan merupakan sebuah perusahaan badan usaha milik daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang jasa dan pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dilapangan bahwa kinerja karyawan yang diterapkan oleh pimpinan pada PD. Pembangunan kota medan lebih cendrung pada target dan kinerja atau tugas yang memfokuskan karyawan pada hasil pencapaian hasil kerja yang harus dicapai oleh karyawan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Banyaknya masalahnya dan hambatan yang di alami oleh masing-masing karyawan yang mengalami kesulitan dalam pencapaian target kerjanya di perusahaan, dan ada juga karyawan yang masih dinilai kurang baik untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan pada masing-masing bidangnya diperusahaan. Selain itu masih kurangnya perhatian yang diberikan atasan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu dalam situasi seperti ini pimpinan harus melakukan penilaian kinerja karyawan untuk meninjau kembali sejauh mana keefektifan kinerja karyawan dan mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang terdapat didalamnya sehingga dapat diambil tindakan secepatnya untuk mengatasi masalah tersebut.

Sedangkan fenomena yang terjadi dalam industry dimedan menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional setelah berdirinya PD. Pembangunan Kota Medan banyak juga didirikan perusahaan-perusahaanlainya sebagai pesaing PD. Pembangunan Kota Medan. Untuk menghadapin permasalahan yang dihadapi oleh PD. Pembangunan Kota Medan dengan semakin meningkatnya persaigan dalam perindustrian dimedan maka PD. Pembangunan Kota Medan dituntut untuk mengelolah sumber daya manusia yang handal, yaitu yang mampu berkerja lebih giat dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan latarbelakang yang ada diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya kinerja karyawan dengan judul **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pd. Pembangunan Kota Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian karyawan yang kurang maksimal dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan.
2. Adanya karyawan yang masih dinilai kurang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan pada masing-masing bidangnya.
3. Kurangnya perhatian yang diberikan atasan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada kinerja karyawan batasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap yang pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian in, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan?
- b. Apakah ada faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis
Untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan perusahaan.
- c. Bagi pihak lain
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang,

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dari bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan tujuan strategi organisasi, kepuasan komitmen konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Dari pengertian tersebut dapat ditafsirkan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Noor, 2013, hal 271)

Menurut sedarmayanti (2011, hal. 260) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2015, hal. 67) mengatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja juga mempunyai fungsi dan tujuan, baik bagi perusahaan maupun karyawan dan pihak-pihak yang memiliki hubungan atau kepentingan dengan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016, hal 183) adapun fungsi dari kinerja adalah:

- a. Kapasitasnya untuk melakukan yang berkaitan dengan derajatnya hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
- b. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi dan kerelaan untuk melakukan hubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Tujuan kinerja menurut Rivai (2009, hal 549) adalah:

- a. Untuk perbaiki hasil kerja karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang

terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Memperbaiki hubungan antar kinerja dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaiknya-baiknya. Penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Hanya saja terkadang masih banyak perusahaan yang belum memikirkan arti pentingnya penilaian kinerja. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja. Maka manajemen perusahaan akan mengetahui kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan kebagian lain.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerja.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompensasi karyawan

Dengan melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan akan memiliki simpanan data karyawan.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Keadilan bagi seluruh karyawan.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan.

9. Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan menciptakan budaya yang menghargai kualitas kerja.

10. Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja merupakan saran memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. (Kasmir, 2016, hal 196)

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Kasmir (2016, hal 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidak seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

2) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya pihak perusahaan, maka karyawan tersebut akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

4) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

5) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik.

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

7) Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian pula sebaliknya.

8) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan. Demikian pula sebaliknya, jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

9) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya.

10) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

11) Loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin

Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja, indikator ini akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016, hal 208) adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

1 Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2 Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3 Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4 Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5 Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6 Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Tampi (2014, hal 6) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari suatu unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

f. Metode Untuk Menilai Kinerja

kinerja dapat dinilai dengan sejumlah metode berbagai metode tersebut dikategorikan dalam empat kelompok, adapun metode untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut:

1) Metode Penilaian Kategori

Metode yang paling sederhana untuk menilai kinerja adalah metode penilaian kategori, yang membutuhkan seorang manajer untuk menandai tingkat kinerja karyawan pada formulir khusus yang dibagi ke dalam kategori kinerja.

2) Metode Komparatif

Metode komparatif memerlukan para manajer untuk membandingkan secara langsung kinerja karyawan mereka satu sama lain.

3) Metode Naratif

Para manajer dan spesialis SDM sering kali diharuskan memberikan informasi penilaian tertulis, dokumentasi dan deskripsi adalah inti dari metode kejadian penting, esai dan tinjauan lapangan. Metode ini menguraikan tindakan karyawan dan juga dapat mengidikasi penilaian actual.

4) Metode Perilaku/Tujuan

Dalam usaha untuk mengatasi beberapa kesulitan dari metode baru saja dibahas, pendekatan penilaian perilaku lebih berusaha untuk menilai perilaku karyawan disbanding karakteristik yang lainnya. Beberapa pendekatan dan perilaku yang berbeda adalah skala penilaian perilaku yang diharapkan, skala observasi perilaku dan skala perilaku yang

dilakukan karyawan terhadap kemungkinan perilaku yang ditunjukkan pada suatu pekerjaan. (Mathis-Jackson, 2009, hal 392)

B. Kerangka Konseptual

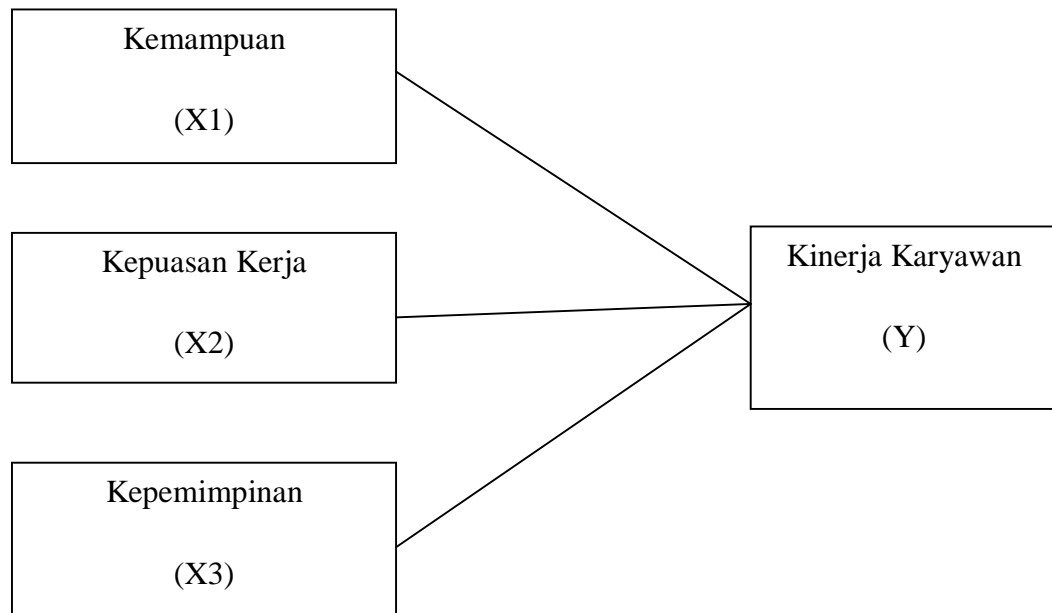
Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal berhubungan dengan faktor-faktor yang berasal dari dalam yang berpengaruh pada kinerja, dan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar yang meliputi kebijakan organisasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor tersebut tidak semua mendapat perhatian sehingga hanya ada beberapa faktor yang muncul karena melihat hasil wawancara dilapangan menunjukkan bahwa gejala yang lebih dominan dibanding dengan faktor lain. Beberapa faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah 1.Kemampuan, 2.Kepuasan kerja, 3.Kepemimpinan.

Terdapat penelitian terdahulu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Ginting (2007) meneliti tentang analisis pengaruh kemampuan fisik dan kemampuan mental terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menemukan kemampuan fisik dan kemampuan mental terdapat adanya pengaruh secara serentak dan sangat nyata terhadap kinerja

karyawan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, kepuasan kerja, kepemimpinan.

Adapun kerangka konseptual dari faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual
Sumber: Dr. kasmir (2016, hal 182)

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Untuk mengambil data yang telah dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Maka metode yang digunakan adalah Analisis Deskriptif. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang telah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, sedangkan alat untuk menganalisis data digunakan analisis faktor.

B. Defenisi Operasional

Adapun definisi operasional yang dilakukan bertujuan untuk melihat sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi variabel yang dilakukan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian ini.

Adapun faktor-faktor yang akan diteliti adalah kinerja karyawan, kemampuan, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Untuk mengidentifikasi teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka defenisi operasional yang dikemukakan adalah:

1. Kemampuan Karyawan (X1)

Kemampuan karyawan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (Deo dan Yoyok, 2014, hal 896)

Tabel III-1
Indikator kemampuan karyawan

No	Indikator
1	Kecerdasan
2	Pemahaman
3	Dayaingat
4	Kekuatan

Sumber: (Deo dan Yoyok, 2014, hal 894)

2. Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

Kepuasan kerja adalah sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. (Paramarta, 2009, hal 490)

Tabel III-2
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Pekerjaan tidak membosankan
3	Gaji
4	Tingkat Pekerjaan

Sumber: (Mardiono, 2014, hal 6)

3. Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. (Agung, 2013, hal 2)

Tabel III-3
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kecerdasan
2	Kewibawaan Pimpinan
3	Bersifat Adil
4	Kelancaran hubungan komunikasi

Sumber: (Wardhani, 2016, hal 6)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PD. Pembangunan Kota Medan yang beralamat Jl. Sutomo Ujung No. 2-4 Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2017 sampai dengan bulan Maret 2018, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel penelitian di bawah ini :

Tabel III-4
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov'17				Des'18				Jan'18				Feb'18				Maret'18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Pembuatan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi																				
6	Riset																				
7	Pengumpulan Data																				
8	Pengolahan Data																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Pengesahan Skripsi																				
11	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 115) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor PD. Pembangunan Kota Medan yang beralamat di Jl. Sutomo Ujung Medan yang berjumlah 58 orang.

Tabel III-5
Jumlah Populasi PD. Pembangunan Kota Medan

No	Karyawan	Jumlah
1	Staff Unit Kolam Renang Deli	23
2	Staff PD. Pembangunan	35
Jumlah		58

2. Sampel

Sugiyono (2010, hal 116) mengemukakan bahwa yang dimaksud sampel adalah sebagai berikut “ Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang diambil oleh populasi tersebut “. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu berjumlah 58 orang pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakanyaitu:

1. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada reponden untuk dijawab. Kuisisioner tersebut akan diberikan kepada karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Interview (Wawancara)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2010, hal 194) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari pada responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yang dimaksud adalah mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang dinilai berpengaruh dengan penelitian ini yaitu mengumpulkan data-data yang dibutuhkan sebagai data pendukung dari penelitian yang diperoleh dari dokumen yang dimiliki oleh PD. Pembangunan Kota.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan teknik untuk membantu para peneliti tersebut dalam mengidentifikasi konstruk yang sifatnya tidak bisa diukur secara langsung. Namun penggunaan tekni ini perlu memperhatikan asumsi-asumsi yang melandasinya. Analisis faktor merupakan *independent technique* yaitu teknik analisis *multivariate* untuk melacak (eksplanatori) hubungan dari seluruh *independent variabel* (butir item) dengan variabel lainnya.

Untuk melakukan analisis faktor ada dua asumsi yang harus dipenuhi yaitu:

1. Error term memiliki sifat-sifat berikut ini: independen satu dengan yang lainnya, $E(e_i) = 0$, dan $\text{var}(e_i) = \sigma^2$
2. Faktor-faktor yang tidak dapat diobservasi secara langsung (F_i) tersebut memiliki sifat-sifat sebagai berikut: independen satu dengan yang lainnya dan juga independen terhadap error terms (e_i). Selain itu $E(F_i) = 0$ dan variabel (F_i) =. Untuk sementara maksud istilah-istilah tersebut barang kali kurang dipahami, namun nanti setelah kita membahas teknik perhitungan analisis faktor dan menjadi jelas.

Secara konseptual korelasi (multi korelasi) antar variabel dalam matrik data justru perlu untuk menunjukkan apakah analisis faktor layak dilakukan. Untuk itu uji *barlett test of sphericity* bisa digunakan adalah *measure of sampling adequacy* (MSA). SKOR MSA meningkat bila mana jumlah sampel meningkat atau korelasi antar variabel meningkat. (Gudono, 2015, hal 205)

2. Uji Validitas Data

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus statistik untuk pengujian validitas.

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

Keterangan :

n	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	=	Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	=	Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	=	Jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai kolerasi yakni r hitung dengan r table. Apabila r hitung > table, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan dengan demikian instrument tersebut adalah valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel kemampuan (X1) yang sudah diolah sebagai berikut:

Tabel III.6
Uji Validitas Data Instrument Angket
Variabel Kemampuan (X1)

No Item	Nilai Korelasi	Nilai Korelasi	Probabilitas Item	Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}		
1	0,483	0,2586	0,000<0,05	Valid
2	0,344	0,2586	0,008<0,05	Valid
3	0,523	0,2586	0,000<0,05	Valid
4	0,489	0,2586	0,000<0,05	Valid
5	0,449	0,2586	0,000<0,05	Valid
6	0,283	0,2586	0,032<0,05	Valid
7	0,286	0,2586	0,030<0,05	Valid
8	0,383	0,2586	0,003<0,05	Valid

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument variabel X di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{hitung} dicari pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)= 58, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2586 (pada uji 2 sisi atau 2-tailed).

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X_1 (kemampuan) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2586$. Dengan demikian instrument variabel X_1 dengan penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikuti sertakan pada uji selanjutnya.

Tabel III. 7
Uji Validitas Data Instrument Angket
Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No Item	Nilai Korelasi	Nilai Korelasi	Probabilitas Item	Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}		
1	0,551	0,2586	0,000<0,05	Valid
2	0,451	0,2586	0,000<0,05	Valid
3	0,284	0,2586	0,031<0,05	Valid
4	0,282	0,2586	0,032<0,05	Valid
5	0,561	0,2586	0,000<0,05	Valid
6	0,403	0,2586	0,002<0,05	Valid
7	0,412	0,2586	0,001<0,05	Valid
8	0,275	0,2586	0,037<0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (diolah),2017

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X2 (kepuasan kerja) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai rhitung > dari rtabel = 0,2586 dengan demikian instrument variabel X2 (kepuasan kerja)

Tabel III. 8
Uji Validitas Data Instrument Angket
Variabel Kepemimpinan

No Item	Nilai Korelasi	Nilai Korelasi	Probabilitas Item	Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}		
1	0,393	0,2586	0,002<0,05	Valid
2	0,288	0,2586	0,028<0,05	Valid
3	0,293	0,2586	0,026<0,05	Valid
4	0,36	0,2586	0,005<0,05	Valid
5	0,253	0,2586	0,056<0,05	Valid
6	0,343	0,2586	0,008<0,05	Valid
7	0,447	0,2586	0,000<0,05	Valid
8	0,512	0,2586	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (diolah),2017

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X3 (Kepemimpinan) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0.2586$. dengan demikian instrument variabel X3 (Kepemimpinan) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikuti sertakan pada uji selanjutnya.

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercayai atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Juliandi (2013, hal 86) rumus *Cronbach Alph* yaitu sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

r = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas:

1. Jika nilai koefisien realibilitas (cronbach Alpha) $> 0,60$ maka instrument relibilitas (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka variabel tidak reliable (tidak percaya).

Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya *Cronbach Alpha*. Selain itu peneliti juga mencari nilai dari seluruh pernyataan dari masing-masing variabel pada kuisioner yang disebarkan kepada responden dapat dipercaya (reliable) dan jelas maksud dari seluruh item pernyataan yang ada. Reliable dapat dikatakan apabila Cronbach Alpha $> 0,6$.

Untuk melihat tingkat realibilitan (kehandalan) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel III. 9
Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' alpha	r _{tabel}	Keterangan
Kemampuan (X1)	0,251 < 0,6	0,2586	Tidak Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,293 < 0,6	0,2586	Tidak Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,047 < 0,6	0,2586	Tidak Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah), 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai (*Cronbach'alpha*) < pada variabel $X_1 = 0,251$, variabel $X_2 = 0,293$ dan variabel $X_3 = 0,047$. Nilai uji realibilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach'alpha*) $< 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang tidak baik, atau dengan kata lain tidak memiliki kepercayaan dan tidak dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan Deskriptif. Pendekatan Deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang telah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Hasil penelitian diperoleh dari data primer yang berupa angket sebagai instrumen penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan untuk variabel X1, 8 item pertanyaan untuk variabel X2, 9 dari pertanyaan X3. Variabel 1 adalah kemampuan, variabel 2 adalah kepuasan kerja, variabel 3 adalah kepemimpinan. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 58 karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dengan sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Tabel VI.1
Skala Pengukuran Likerts

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kuisisioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjalankan karakteristik responden penelitian.

a. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	26	44.8	44.8	44.8
	PEREMPUAN	32	55.2	55.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 16.0 (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (44,8%) dan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (55,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	7	12.1	12.1	12.1
25-40 tahun	28	48.3	48.3	60.3
>40 tahun	23	39.7	39.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan spss 16,0 (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel persentase diatas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki responden memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang <25 tahun sebanyak 7 orang (12,1%), mayoritas pada kelompok usia 25-40 tahun sebanyak 28 orang (48,3%) dan mayoritas pada kelompok usia >40 tahun sebanyak 23 orang (39,7%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang bekerja di PD. Pembangunan Kota Medan lebih banyak didominasi pada kelompok dengan rentang usia 25-40 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP- SMA	16	27.6	27.6	27.6
D3	18	31.0	31.0	58.6
S1-S2	24	41.4	41.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0 (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel persentase tingkat pendidikan responden diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SMP/SMA sebanyak 12 orang (27,6%) dan mayoritas responden pada tingkat tingkat D3 (diploma) sebanyak 18 orang (31,0%) dan mayoritas responde pada tingkat S1 (strata 1) sebanyak 24 orang (41,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat S1 (Diploma).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kemampuan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kepemimpinan (X3). Deskripsi dari setiap pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pertanyaan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Kemampuan (X1)

Berikut ini merupakan dekskripsi atau penyajian data dari variabel kemampuan yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Kemampuan (X1)

Alternatif Jawaban

No per	Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	50%	26	44,8%	3	5,2%	0	0	0	0	58	100
2	25	43,1%	27	46,5%	6	10,3%	0	0	0	0	58	100
3	29	50%	27	46,5%	3	5,2%	0	0	0	0	58	100
4	29	50%	25	43,1%	4	6,9%	0	0	0	0	58	100
5	24	41,3%	27	46,5%	7	12,1%	0	0	0	0	58	100
6	25	43,1%	22	37,9%	11	18,10%	0	0	0	0	58	100
7	27	46,5%	27	46,5%	4	6,9%	0	0	0	0	58	100
8	25	43,1%	27	46,5%	6	10,3%	0	0	0	0	58	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Kemampuan (X1) diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban Responden tentang pernyataan memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (44,8%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan mendapatkan reward atas kecerdasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (43,1%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan mengerti arahan dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (46,5%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan memahami pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (43,1%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki daya ingat yang baik, mayoritas responden menjawab setuju 27 responden (46,5%).

6. Jawaban responden tentang pernyataan mengingat pekerjaan dan tanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (37,9%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki daya tahan tubuh yang kuat saat bekerja lembur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (46,5%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki stamina yang cukup dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (46,5%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kemampuan (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memyatakan setuju sebanyak 27 responden (46,5%) pada pernyataan

2) Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Berikut ini merupakan dekskripsi atau penyajian data dari variabel kepuasan kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 6
Skor Angket untuk Kepuasan Kerja (X2)

No per	Alternatif Jawaban											
	Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	43,1%	29	50%	2	3,4%	0	0	2	3,4%	58	100
2	22	37,9%	28	48,3%	7	12,0%	1	1,7%	0	0	58	100
3	24	41,4%	28	48,3%	6	10,3%	0	0	0	0	58	100
4	25	43,1%	29	50%	3	5,8%	0	0	1	1,7%	58	100
5	17	29,3%	26	44,8%	14	24,1%	1	1,7%	0	0	58	100
6	25	43,1%	28	46,3%	5	8,6%	0	0	0	0	58	100
7	26	44,8%	30	51,7%	2	3,4%	0	0	0	0	58	100
8	33	56,9%	23	39,6%	2	3,4%	0	0	0	0	58	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel kepuasan kerja (X3) diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan antusias dalam bekerja membuat saya rajin jarang absen, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (50%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan mengutamakan kehadiran agar hasil kerja saya maksimal, mayoritas responden menjawab 28 responden (48,3%)
3. Jawaban reponden tentang pernyataan pekerjaan saya tidak membosankan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (48,3%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki pekerjaan yang menantang sehingga tidak mmbosankan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden (50%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan gaji yang diberikan perusahaan membuat saya puas, mayoritas responden menjawab ssangat setuju 26 responden (44,8%)

6. Jawaban responden tentang pernyataan merasa gaji sudah sesuai dengan hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (48,3%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (51,7%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kemampuan saya, mayoritas reponde menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (39,6%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja (X4) diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 30 responden (51,7) pada pernyataan keempat yaitu memiliki pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan.

3) Variabel Kepemimpinan (X3)

Berikut ini merupakan dekskripsi atau penyajian data darai variabel kepemimpinan yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Kepemimpinan (X3)

Alternatif Jawaban

No per	Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	48,3%	26	44,8%	2	3,4%	2	3,4%	0	0	58	100
2	28	48,3%	26	44,8%	4	6,9%	0	0	0	0	58	100
3	28	48,3%	27	46,5%	2	3,4%	0	0	1	1,7%	58	100
4	27	46,5%	29	50%	2	3,4%	0	0	0	0	58	100
5	32	55,2%	26	44,8%	0	0	0	0	0	0	58	100
6	28	48,3%	25	43,1%	5	8,6%	0	0	0	0	58	100
7	31	53,4%	24	41,4%	3	5,8%	0	0	0	0	58	100
8	29	50%	24	41,4%	5	8,6%	0	0	0	0	58	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel kepemimpinan (X3) diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan atasan saya mampu menyelesaikan masalah dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 26 responden (44,8%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan atasan saya memiliki kecerdasan dalam mengarahkan bawahan bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (44,8%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan atasan memiliki kewibawaan sebagai pemimpin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (46,5%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan atasan mempunyai sikap kewibawaan yang membuat karyawan patuh dan taat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (50%)

5. Jawaban responden tentang pernyataan atasan selalu bersikap adil pad a semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (44,8%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan atasan sudah bersikap adil responden (43,1%)
7. Jawaban responden tetang pernyataan hubungan saya dan ataassan terjalin dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebnayak 24 responden (41,4%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya dan atasan menjalin komunikasi yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (41,4%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan (X3) diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 29 responden (50%) pada pernyataan kedua yaitu atasan mempunyai sikap kewibawan yang membuat karyawan patuh dan taat bekerja.

B. Pengujian Analisis Faktor

Dalam penelitian ini terdapat 3 faktor independen yang terdiri faktor kemampuan, kepuasan kerja, kepemimpinan yang ketiga faktor itu 12 variabel yang berasal dari indikator masing-masing 3 faktor tersebut terbagi item-item dari angket. Hasil analisis faktor dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 8
KMO and Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.431
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3.966
	Df	3
	Sig.	.265

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0 (diolah), 2017

Dari hasil analisis terlihat bahwa nilai KMO MSA (keiser Meyer Olkin Measure of samling adequacy) pada tabel adalah o,431. Hasil menunjukkan bahwa instrument valid karena nilai KMO MSA Keiser Meyer Olkin Measure Of Sampling Adequacy) melebihi batas signifikan 0,50. Selain itu , Barlett's Test Of Spehericity menunjukkan nilai 3.966 dengan signifikan 0.265 sehingga dapat diambil kesimpulan instrument cukup valid.

Selanjutnya untuk melihat variabel-variabel mana yang layak untuk dibuat analisis faktor maka dapat dilihat pada bagian anti-image Correlation terdapat angka-angka yang diberi tanda "a" yang membentuk garis diagonal. Angka yang membentuk diagonal tersebut merupakan besaran MSA variabel. Jika dimasukan kedalam analisis faktor dan deikeluarkan satu persatu berdasarkan angka tersebut.

Tabel IV. 9
Anti-Image Matrices
Anti-image Matrices

		kemampuan	kepuasan kerja	kepemimpinan
Anti-image Covariance	Kemampuan	.963	.155	.127
	kepuasan kerja	.155	.941	.190
	Kepemimpinan	.127	.190	.949
Anti-image Correlation	Kemampuan	.407(a)	.163	.132
	kepuasan kerja	.163	.444(a)	.201
	Kepemimpinan	.132	.201	.433(a)

a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0 (diolah) 2017

Tabel IV. 10
Total Variances Explained

Component	Total Variance Explained								
	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	1.190	39.665	39.665	1.190	39.665	39.665	1.180	39.327	39.327
2	1.097	36.578	76.243	1.097	36.578	76.243	1.107	36.916	76.243
3	.713	23.757	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16,0 (diolah) 2017

Dari 12 item yang dianalisis dan setelah melewati analisis KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi computer menjadi 3 faktor (nilai eigen value > 1 menjadi faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 39,665% variasi, faktor 2 mampu menjelaskan 36,578% variasi, faktor 3 mampu menjelaskan 23,757%.

C. Pembahasan

Tabel IV. 11
Component Matrix
Component Matrix(a)

	Component	
	1	2
kemampuan	.248	.866
kepuasan kerja	-.827	-.190
kepemimpinan	.666	-.558

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber: Hasil Penolahan Data SPSS 16.0 (diolah) 2017

Dengan melihat tabel Component Matrix jelas bahwa yang mengelompokan pada faktor 1 adalah kemampuan yang mengelompokan faktor 2 adalah kepuasan kerja yang mengelompokan faktor 3 adalah kepemimpinan. Untuk menghindari keracuan hasil penelitian maka dilakukan rotasi analisis faktor.

Tabel.IV 12
Rotated Component Matrix
 Rotated Component Matrix(a)

	Component	
	1	2
Kemampuan	-.053	.899
kepuasan kerja	-.718	-.453
Kepemimpinan	.813	-.306

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 16.0 (diolah) 2017

Dengan melihat tabel rotated component matrix jelas bahwa yang mengelompok pada faktor 1 adalah kemampuan dengan loading faktor dibawah 0,05, sedangkan yang mengelompok pada faktor 2 adalah kepuasan kerja dengan loading faktor dibawah 0,05, sedangkan yang mengelompok pada faktor 3 adalah kepemimpinan dengan loading faktor diatas 0,05.

Dari hasil rotasi dapat disimpulkan bahwa faktor 3 yang memiliki nilai loading faktor diatas 0,05 tersebut dapat direduksi menjadi 3 faktor yaitu:

1. Faktor 1 mengikuti variabel faktor kepemimpinan
2. Faktor 2 mengikuti variabel faktor kepuasan kerja
3. Faktor 3 mengikuti variabel faktor kemampuan

Dengan melihat pertanyaan yang membentuk faktor 1 yang dominan item memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,813 maka faktor 1 dapat diberi nama baru yaitu faktor kepemimpinan. Pada faktor 2 dominan item memiliki nilai loading sebesar -0,718 maka faktor 2 dapat diberi nama baru yaitu kepuasan kerja. Pada faktor 3 dominan item memiliki nilai loading sebesar -0,053 maka dapat 3 diberi nama baru yaitu kemampuan.

Dari pengolahan analisis faktor jelas terlihat bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan adalah

faktor Kepemimpinan, dimana atasan mempunyai sikap kewibawaan yang membuat karyawan patuh dan taat bekerja. Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Kartika 2014).

Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah aspek dimana setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dikerjakan dengan baik dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Sedangkan kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan ada;ah pada aspek dimana karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan pimpinan dan staff lainnya. Tahapan kinerja karyawan meliputi beberapa hal sebagai berikut pertama tahapan perencananaan kerja, ide-ide baru, metode baru, praktik-praktik baru yang dilakukan para karyawan dalam proses tugas dan tanggung jawab da;lam bekerja juga menjalin hubungan baik dengan berbagai pihak atau karyawan. Maka untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan sesuai kriteria pimpinan yang telah diterapkan. Maka para karyawan untuk melakukan hal yang terbaik untuk PD. Pembangunan Kota Medan harusla mendengarkan semua suara karyawan yang bekerja untuk mengembangkan semangat kerjasama, sehingga karyawan merasa dihargai dan sadar dengan sendirinya untuk berperilaku sesuai dengan profesi dan menuju karyawan yang baik. Agar pimpinan di PD. Pembangunan Kota Medan berdampak baik dan meningkatkan kualitas dan kuantitas para pekerja, maka pimpinan harusla memperberdayakan karyawan di PD. Pembangunan Kota Medan mengadung meningkatkan kemampuan secara

signifikan dimana pimpinan mampu berperan sesuai tugas, fungsi wewenang dan tanggung jawab, baik itu sebagai pemimpin bagi para karyawan maupun sebagai manajer, atau pemimpin dalam manajemen PD. Pembangunan Kota Medan. Hal ini dikerenakan tugas dan fungsi pemimpin merupakan sosok yang dilihat sebagai bentuk peningkatan mutu kualitas kinerja diperusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Bedasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang penelitian responden terhadap faktor – faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui faktor analisis diperoleh faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan yaitu:
 - a. Faktor 1 mengikuti variabel faktor kepemimpinan
 - b. Faktor 2 mengikuti variabel faktor kepuasan kerja
 - c. Faktor 3 mengikuti variabel faktor kemampuan
2. Dari pengolahan analisis faktor maka dapat diperoleh faktor yang paling dominan menentukan kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan adalah faktor Kepemimpinan dimana atasan mempunyai sikap kewibaaan yang membuat karyawan patuh dan taat bekerja.

B. SARAN

Sebaiknya perusahaan memperhatikan kinerja karyawan dengan melihat beberapa faktor yang menentukan kinerja karyawan, dengan demikian atasan menyadari hal yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat sehingga karyawan akan semakin giat dan loyal dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai visi dan misi PD. Pembangunan Kota Medan tercapai misalnya sikap saling menghargai dan menjadikan masukan untuk para karyawan.

Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia*.

Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*.

Sofyan Surya Rochman, 2017, *Analisis Kinerja Karyawan*(PT. Suryatama Kartika Adya Semarang).

Yuge Agung Heliawan, 2016, *Analisis kinerja karyawan* (PT Novel Pharmaceutical Laboratories menggunakan variabel. Kompenasasi, lingkungan kerja dan motivasi).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Desi Kartika
NPM : 1405160188
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 28 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 4 dari 4 Bersaudara
Alamat : Tuamang Gg. Irama No.26^c

Data Orang Tua

Nama Ayah : Basrin
Nama Ibu : Sukiaki
Alamat : Tuamang Gg. Irama No.26^c

Pendidikan Formal

1. SD Pahlawan Nasional 2002-2008
2. SMP Pahlawan Nasional 2008-2011
3. SMA BM Apipsu 2011-2014
4. Tahun 2014-2018,
tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program
studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Desy Ari Dini
NPM : 1405160155
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 14 Desember 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 1 dari 2 Bersaudara
Alamat : JL. Yos Sudarso Tanjung Mulia Gg. Panitra No. 12

Data Orang Tua

Nama Ayah : Syamsul Bahri
Nama Ibu : Trisrina
Alamat : JL. Yos Sudarso Tanjung Mulia Gg. Panitra No. 12

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 060947 2002-2008
2. SMP Swasta Sinar Husni 2008-2011
3. SMASwasta Sinar Husni 2011-2014
4. Tahun 2014-2018,
tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program
studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : HayaniYusrahLubis
NPM : 1405160192
TempatdanTanggalLahir :Sampali, 31 Januari 1994
JenisKelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anakke : 1 dari 1Bersaudara
Alamat : Pasar VI DwiKora

Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm.HambaliLubis
NamaIbu : Nuriati
Alamat : Pasar VI DwiKora

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 101776 Sampali 2000-2006
 2. SMP Negeri 27 Medan 2006-2009
 3. SMK BM SinarHusni 2009-2012
- Tahun 2014-2018,
tercatatsebagaiMahasiswapadaFakultasEkonomidanBisnis Program
studiManajemenUniversitasMuhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)