

**PENGARUH KOMITMEN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Intan Marlina Simanjuntak

1305160847

MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

INTAN MARLINA SIMANJUNTAK. 1305160847. Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, mengetahui pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh komitmen, loyalitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera yang berjumlah 154 orang pegawai sedangkan penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 61 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dengan hasil pengujian nilai probabilitas sig. $0,039 < 0,05$. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera dengan hasil pengujian nilai probabilitas sig. $0,000 < 0,05$. komitmen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai $t_{hitung} 2.108 > t_{tabel} 2.001$ dengan hasil uji t dengan probabilitas sig. $0,039 < 0,05$.

Loyalitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dilihat dari hasil uji t nilai $t_{hitung} 5.527 > t_{tabel} 2.001$ dengan probabilitas sig. $0,000 < 0,05$. Secara simultan, komitmen, loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $18.975 > 3.159$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Komitmen, Loyalitas Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Syukur Ahamdulillah di ucapkan ke Hadirat Allah SWT karena dengan rahmad-Nya peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan Proposal Penelitian ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan Risalah yang dibawanya peneliti memperoleh dalam hidup ini.

Proposal penelitian ini berjudul **“Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”** yang di ajukan untuk melengkapi tugas syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya Proposal Penelitian ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta **Idris Simanjuntak** dan Ibunda tersayang **Asmawati** yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang tiada henti dan memberikan dorongan selama penulis menyelesaikan proposal penelitian ini.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Zulaspan Tupti SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak **Januri SE, M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Ade Gunawan SE, M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si** selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizen SE, M.Si** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **M. Elfi Azhar, SE, M.Si** selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
9. Bapak Kepala Dinas Provinsi Sumatera Utara beserta seluruh staff pegawai yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk bisa melakukan kegiatan penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan demikian Peneliti mengharapkan semoga hasil Proposal Penelitian ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2017
Penulis

Intan Marlina Simanjuntak

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Rumusan Masalah | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II : LANDASAN TEORI..... | 7 |
| A. Uraian Teoritis | 8 |
| 1. Prestasi Kerja..... | 7 |
| a . Pengertian Prestasi Kerja..... | 8 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ... | 9 |
| c. Upaya Peningkatan Prestasi Kerja..... | 12 |
| d. Indikator-indikator Prestasi Kerja..... | 14 |
| 2. Komitmen Organisasi..... | 14 |
| a. Pengertian Komitmen Organisasi..... | 16 |
| b. Fungsi Komitmen Organisasi..... | 17 |
| c. Jenis-jenis Komitmen Organisasi..... | 18 |
| d. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.... | 19 |

| | | |
|-----------------------|--|-----------|
| e. | Indikator-indikator Komitmen Organisasi..... | 21 |
| 3. | Loyalitas Kerja..... | 21 |
| a. | Pengertian Loyalitas Kerja..... | 22 |
| b. | Tujuan Penegakkan Loyalitas Kerja..... | 23 |
| c. | Jenis-Jenis Loyalitas Kerja..... | 24 |
| d. | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja... | 27 |
| e. | Indikator-indikator Loyalitas Kerja..... | 28 |
| B. | Kerangka Konseptual..... | 31 |
| C. | Hipotesis..... | 33 |
| BAB III : | METODOLOGI PENELITIAN | 33 |
| A. | Pendekatan Penelitian..... | 33 |
| B. | Defenisi Operasional Variabel | 35 |
| C. | Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |
| D. | Jenis dan Sumber Data..... | 37 |
| e. | Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| f. | Teknik Analisa Data | 46 |
| BAB IV : | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 46 |
| A. | Hasil Penelitian..... | 46 |
| 1. | Deskriptif Data | 56 |
| B. | Pembahasan..... | 65 |
| BAB V : | KESIMPULAN DAN SARAN..... | 65 |
| A. | Kesimpulan..... | 65 |
| B. | Saran..... | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya di banding faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang di butuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan (Ardansyah dan Wasilawati, 2014, hal. 153)

Untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Penilaian prestasi kerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya (Agustini, 2011, hal. 102).

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Di karenakan pentingnya hal tersebut, sehingga beberapa organisasi telah memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang di tawarkan. Namun, sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang atasan maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga tujuan instansi dapat berjalan secara efisien dan efektif (Agustini, 2011, hal. 115).

Lebih lanjut Agustini (2011, hal. 115) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam berkepegawaian dan nada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Secara umum loyalitas kerja dapat di artikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan rasa percaya yang di tujukan kepada organisasi, yang tentu saja di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik bagi organisasi. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang loyal sangat di hargai oleh instansi karena instansi sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang loyal untuk kelangsungan instansinya dalam mencapai tujuan tugas Pemerintahan dan mengabdikan pada Negara dan masyarakat (Agustini, 2011, hal. 132).

Loyalitas kerja bagi pegawai dapat di ciptakan melalui program pemeliharaan pegawai. Pemeliharaan pegawai harus mendapatkan perhatian yang khusus dari pihak manajemen instansi. Jika pemeliharaan pegawai dikelola dengan baik oleh instansi, maka pegawai akan memiliki semangat kerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal pada instansi. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan pegawai dalam setiap instansi menjadi sangat penting. Tujuan utama instansi melakukan program pemeliharaan pegawai adalah untuk membuat setiap orang dalam instansi merasa betah dan senantiasa bertahan sekalipun terjadi hal-hal yang dapat mengganggu kestabilan dan keadaan instansi (Agustini, 2011, hal. 141).

Departemen Perhubungan telah ada sejak periode awal kemerdekaan Indonesia yang di bentuk berdasarkan periode Kabinet-Kabinet Republik Indonesia. Rencana strategis Dinas Perhubungan Provinsi di susun berawal dari pemikiran strategi tentang nilai-nilai luhur yang di anut/di miliki oleh seluruh pimpinan dan staf Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mencapai tujuan yang telah di susun tersebut maka perlu adanya dukungan dari pegawai Negeri Sipil yang Abdi Negara dalam menjalankan tugas pemerintahan sehingga rencana strategis dan tujuan instansi dapat berjalan dengan maksimal.

Fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah prestasi kerja pegawai yang di nilai masih rendah, hal ini dapat di lihat dari pegawai yang tidak serius dalam bekerja. Masih ada pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja dan tidak sigap dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya. Di samping itu, Kesadaran pegawai dalam menjalankan

kebijakan atau peraturan kantor dalam bekerja yang masih rendah, masih ada pegawai yang meninggalkan kantor di jam kerja dengan alasan yang kurang jelas dan hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi menurun serta Loyalitas pegawai yang di nilai masih kurang terhadap kantor, adanya pegawai yang mementingkan urusan atau pekerjaan lain dari pada pekerjaan yang ada di kantor sehingga menghambat pekerjaan yang ada di kantor menjadi terlambat untuk di selesaikan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dinilai perlu adanya komitmen dari pegawai serta atasan untuk menumbuhkan loyalitas kerja dalam mengabdikan pada Negara agar prestasi kerja yang di raih oleh pegawai maupun instansi dapat meningkat. Dengan adanya kondisi inilah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja pegawai yang masih rendah, hal ini dapat di lihat dari pegawai yang tidak serius dalam bekerja. Masih ada pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja dan tidak sigap dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya.
2. Kesadaran pegawai dalam menjalankan kebijakan atau peraturan kantor dalam bekerja yang masih rendah, masih ada pegawai yang meninggalkan

kantor di jam kerja dengan alasan yang kurang jelas dan hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi menurun.

3. Loyalitas pegawai yang di nilai masih kurang terhadap kantor, adanya pegawai yang mementingkan urusan atau pekerjaan lain dari pada pekerjaan yang ada di kantor sehingga menghambat pekerjaan yang ada di kantor menjadi terlambat untuk di selesaikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah di jabarkan di atas, terlihat bahwa komitmen dan loyalitas kerja pegawai merupakan masalah utama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada komitmen, loyalitas kerja dan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai di pilih karena prestasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa kemajuan bagi instansi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang di hadapi oleh instansi, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Apakah Komitmen dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

a. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian yang di lakukan, di harapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan-bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

b. Bagi Instansi

Memberikan informasi tentang tentang komitmen, loyalitas kerja dan prestasi kerja pegawai agar instansi lebih produktif dan efisien.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). Sebagaimana di kemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Agustini (2011, hal. 102) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2005, hal. 88), prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entries yaitu:

- 1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
- 2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
- 3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*) dan

- 4) Melakukan sesuatu yang di harapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expexted of a person machine*).

Selanjutnya, Hasibuan dalam Agustini (2011, hal. 89) menyatakan prestasi kerja sebagai salah satu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas waktu, kecakapan, kesungguhan, serta pengalaman. Sedangkan Prabowo dalam Agustini (2011, hal. 89) mengemukakan pula bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang di capai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang di ukur atau di nilai.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahawa besar kecilnya tingkat prestasi kerja seorang pegawai dapat di ukur berdasarkan kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas-tugas dan peranan serta tingkat motivasi seorang pegawai juga kemampuan dan minat pegawai. Semakin tinggi hal tersebut maka semakin besarlah tingkat prestasi seorang pegawai bersangkutan (Agustini, 2011, hal. 89).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 90) beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi
- 2) Kesesuaian bidang dan kemampuan
- 3) Suasana kerja

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi

Motivasi merupakan faktor utama yang menentukan prestasi kerja pegawai. Dengan memahami motivasi setiap pegawai, atasan akan bisa memberikan perlakuan yang tepat. Motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi yang tinggi akan memberikan prestasi yang tinggi pula, demikian sebaliknya.

2) Kesesuaian bidang dan kemampuan

Pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang di kuasai pegawai akan memberikan hasil yang lebih maksimal. Istilah orang yang tepat di posisi yang tepat benar-benar berlaku di sini. Tak efektif rasanya jika atasan melakukan mutasi pegawai ke bidang yang benar-benar tidak di kuasainya, misalkan atasan menempatkan seorang ahli hukum di bidang komputer. Hal ini sama saja dengan menghancurkan masa depan pegawai yang bersangkutan karena dia otomatis tidak akan berkembang.

3) Suasana kerja

Hal ini juga menjadi salah satu pemicu tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Suasana yang kondusif akan membuat pegawai bisa berprestasi secara maksimal. Lain halnya jika para pegawai saling sikut dan menjatuhkan. Prestasi kerja kan menurun secara signifikan.

Lebih lanjut Agustini (2011, hal. 91) menjelaskan bahwa terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh

yang sama. Sedangkan Higgins dalam Agustini 9 (2011, hal. 92) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

c. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator prestasi kerja (kinerja) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan/instansi sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan/instansi tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan, dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas Kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan/instansi adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

- 3) Keandalan

Keandalan seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan/instansi. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan/instansinya, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 208) indikator mengenai kriteria prestasi kerja (kinerja) yakni:

- 4) Kualitas
- 5) Kuantitas
- 6) Waktu
- 7) Penekanan biaya
- 8) Pengawasan
- 9) Hubungan antar pegawai

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang di hasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang di hasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) di hasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat di tunjukkan dalam bentuk satuan uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah di tentukan kuantitas yang di capai. Pencapaian kuantitas yang di harapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah di tetapkan.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat di anggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang di dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan atau instansi sudah di anggarkan sebelum aktivitas di jalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah di tetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya di anggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau

sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar pegawai ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang pegawai.

2. Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Di karenakan pentingnya hal tersebut, sehingga beberapa organisasi telah memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan. Namun, sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang atasan maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif

sehingga tujuan instansi dapat berjalan secara efisien dan efektif (Agustini, 2011, hal. 115).

Menurut Agustini (2011, hal. 116) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Robbins dalam Agustini (2011, hal. 116) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut sopiah dalam Agustini (2011, hal. 117) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis antara pegawai pada organisasi yang di tandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dari beberapa pengertian yang telah di uraikan sebelumnya dapat di simpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang di tandai dengan adanya (Agustini, 2011, hal. 118):

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Beberapa pengertian tersebut juga mempunyai penekanan yang hamper sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif. Hal ini di sebabkan pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Agustini, 2011, hal. 118).

b. Jenis-Jenis Komitmen

Kanter dalam Agustini (2011, hal. 119) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional yaitu:

- 1) Komitmen Berkesinambungan, yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen Terpadu, yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang di anut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen Terkontrol, yaitu komitmen anggota paad norma organisasi yang memberikan perilaku ke araha yang di inginkannya. Norma-norma yang di miliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang di inginkannya.

Jadi pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi, keterlibatan sungguh-sungguh dalam organisasi dan afeksi positif terhadap organisasi sehingga menampilkan usaha kearah tujuan organisasi.

c. Cara Menumbuhkan Komitmen

Mengingat pentingnya komitmen organisasi ini bagi organisasi maka organisasi seharusnya mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi bagi para pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus menggunakan berbagai cara agar dapat menghasilkan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi. Adapun cara yang dapat digunakan organisasi agar dapat menumbuhkan komitmen organisasi menurut Agustini (2011, hal. 126) adalah sebagai berikut:

- 1) Identifikasi kebutuhan
- 2) Keterlibatan pegawai
- 3) Kepercayaan
- 4) Rasa percaya diri
- 5) Kredibilitas
- 6) Pertanggung jawaban
- 7) Kebijakan organisasi
- 8) Budaya organisasi
- 9) Komunikasi
- 10) Menciptakan rasa kebersamaan
- 11) Menumbuhkan rasa kepemilikan
- 12) Loyal

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Organisasi berupaya menimbulkan komitmen organisasi bagi para pegawainya. Oleh karena itu, pihak organisasi harus mengenal faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Agustini (2011, hal. 118) yaitu:

- 1) Karakteristik personal atau pribadi, berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, masa kerja, usia, pendidikan, jenis kelamin anggota.
- 2) Karakteristik pekerjaan atau peranan, berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi, dan komunikasi.
- 3) Karakteristik structural, berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersedianya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan kerja, budaya organisasi.

Kemudian, terdapat beberapa faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi menurut (Agustini, 2011, hal. 119) yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap kebijakan organisasi
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 3) Kepuasan terhadap hubungan antara rekan kerja
- 4) Kepuasan terhadap atasan
- 5) Kepuasan terhadap iklim kerja

e. Indikator-Indikator Komitmen

Lincoln dan Bashaw (2008, hal 66) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator:

- 1) Kemauan pegawai
- 2) Kesetiaan pegawai
- 3) Kebanggaan pegawai pada organisasi

3. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Secara umum loyalitas kerja dapat di artikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan rasa percaya yang di tujukan kepada organisasi, yang tentu saja di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik bagi organisasi. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang loyal sangat di hargai oleh instansi karena instansi sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang loyal untuk kelangsungan instansinya dalam mencapai tujuan tugas Pemerintahan dan mengabdikan pada Negara dan masyarakat (Agustini, 2011, hal. 132).

Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. Flippo dalam Agustini (2011, hal. 132) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada organisasi. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam organisasi.

Sudimin dalam Agustini (2011, hal. 133) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan organisasi tersebut di rasa sebagai *total self image* bagi dirinya dalam organisasi, yang dapat disebut aktivitas-aktivitas masa lalu dalam organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dalam Agustini (2011, hal. 133) memberikan pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang di percayainya tersebut. Jadi, semakin tinggi tingkat kepercayaan pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pegawai tersebut terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat di simpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Loyalitas juga merupakan satu aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang di tentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang di taatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Agustini, 2011, hal. 134).

b. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat di dalamnya yang dapat mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan pegawai maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas ini sangat berhubungan dengan sikap dilakukan pegawai, sehingga terciptanya loyalitas kerja dalam organisasi menurut Agustini (2011, hal. 137), antara lain:

- 1) Adanya dorongan yang kuat bagi pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi, aspek ini sangat di pengaruhi oleh keadaan diri individu, seperti pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam organisasi.

- 2) Adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi kemajuan organisasi. Kesamaan persepsi antara pegawai dan organisasi yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam organisasi mewujudkan keinginan yang kuat dari diri individu untuk berusaha maksimal agar tercapai kemajuan organisasi.
- 3) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dari organisasi. Kepercayaan yang diberikan pegawai terhadap organisasi tidak lepas dari kepercayaan organisasi terhadap pegawai itu sendiri dalam hal pelaksanaan pekerjaan mereka.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Pegawai yang loyal terhadap organisasi merupakan pegawai yang setia terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak organisasi harus mengetahui dengan jelas apa yang merupakan faktor-faktor yang akan mempengaruhi loyalitas kerja tersebut (Agustini, 2011, hal. 139), yaitu:

- 1) Karakteristik diri para pegawai
Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, rasa dan sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan
Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang meliputi tantangan kerja, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik kebijakan organisasi
Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan organisasi bagi para pegawai seperti misalnya adanya kesempatan pengembangan karir, promosi kerja bagi tiap pegawai.

4) Karakteristik lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi yang di maksud di sini adalah lingkungan fisik maupun non fisik organisasi. Lingkungan fisik, misalnya penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan, sedangkan lingkungan non fisik, misalnya perhatian dari atasan, hubungan dan rekan kerja.

d. Indikator-Indikator Loyalitas Kerja

Indikasi-indikasi turunnya loyalitas kerja pegawai menurut Agustini (2011, hal. 134) ditandai dengan adanya:

1) Turun/rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat di ukur atau di perbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja.

2) Tingkat absensi yang naik

Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja pegawai turun, maka pegawai akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.

3) Kegelisahan dimana-mana

Loyalitas dan sikap kerja pegawai yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan, sebagai seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidak terangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain.

4) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hal yang terpenting dalam membangun komitmen adalah kepercayaan dari semua perilaku organisasi. Untuk membangun kepercayaan pegawai terhadap organisasi maka organisasi haruslah memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi tersebut (Agustini, 2011, hal. 131).

Menurut Kreitner dan Kincki dalam Agustini (2011, hal. 117) menyebutkan pula bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para atasan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Hasil penelitian Asmawar, Mukhlis Yunus dan Amri (2014) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja pegawai.



Gambar II.1
Kerangka Konseptual Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai

2. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan rasa percaya yang di tujukan kepada organisasi, yang tentu saja di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik bagi organisasi. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang loyal sangat di hargai oleh instansi karena instansi sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang loyal untuk kelangsungan instansinya dalam mencapai tujuan tugas Pemerintahan dan mengabdikan pada Negara dan masyarakat (Agustini, 2011, hal. 132).

Hasil penelitian Asmawar, Mukhlis Yunus dan Amri (2014) menyimpulkan adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian oleh Yoga Arsyenda (2013) menyimpulkan ada pengaruh loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.



Gambar II.2
Kerangka Konseptual Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai

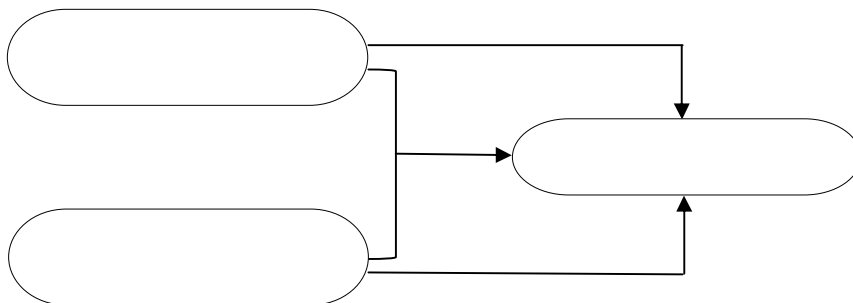
3. Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap

optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Penilaian prestasi kerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya (Agustini, 2011, hal. 102).

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu Ardansyah dan Wasilawati (2014), menyimpulkan bahwa komitmen mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan prestasi kerja, dan loyalitas kerja mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan prestasi kerja serta komitmen dan loyalitas kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan sangat tinggi dan positif dengan prestasi kerja.

Pengaruh komitmen dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2008, hal. 301) : “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.” Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Komitmen terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Loyalitas kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Komitmen dan loyalitas kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Tabel III-1
Indikator Prestasi Kerja

| No. | Indikator |
|-----|-----------------|
| 1 | Kualitas kerja |
| 2 | Kuantitas kerja |
| 3 | Keandalan |
| 4 | Sikap |

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Komitmen (X1)

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Tabel III-2
Indikator Komitmen

| No. | Indikator |
|-----|--|
| 1 | Kemauan Pegawai |
| 2 | Kesetiaan pegawai |
| 3 | Kebanggaan pegawai terhadap organisasi |

Sumber : Lincoln dan Bashaw (2008, hal. 66)

3. Loyalitas Kerja (X2)

Loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Tabel III-3
Indikator Loyalitas Kerja

| No. | Indikator |
|-----|-------------------------------------|
| 1 | Turun/rendahnya produktivitas kerja |
| 2 | Tingkat absensi yang naik |
| 3 | Kegelisahan dimana-mana |
| 4 | Tuntutan yang sering terjadi |

Sumber : Agustini (2011, hal. 134)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jln. Imam Bonjol No.61 Medan, sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

| No | Proses Penelitian | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | Des 2016 | | | | Jan 2016 | | | | Feb 2017 | | | | Mar 2017 | | | | April 2017 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Prariset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Menyusun proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Menyusun skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 57) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan bahwa “Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 154 pegawai.”

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

Dimana :

1 = konstanta

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{154}{1 + 154 (0.1)^2} = 61$$

Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 61 orang pegawai tetap di kantor Dinas Provinsi Sumatera Utara.

| No. | UNIT KERJA | POPULASI | SAMPEL |
|------------------|---------------------------------|------------|-----------|
| 1. | Sub Bagian Kepegawaian dan Umum | 65 | 25 |
| 2. | Sub Bagian Keuangan | 16 | 6 |
| 3. | Sub Dinas Bina Program | 10 | 4 |
| 4. | Sub Dinas Darat | 8 | 4 |
| 5. | Sub Dinas Laut | 14 | 6 |
| 6. | Sub Dinas Udara | 14 | 6 |
| 7. | Sub Dinas Sarana dan Prasarana | 27 | 10 |
| T o t a l | | 154 | 61 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Studi Dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam kantor dan berhubungan dengan penelitian ini dengan menggunakan *skala likert*.
3. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel III-4
Skala Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

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

Menurut Sugiyono (2012, hal 248)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $(\sum xi)$ = jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum yi)$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xiyi$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* > 0.05 , maka butir instrumen valid, jika nilai *sig (2 tailed)* ≥ 0.05 , maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pengawasan, disiplin, dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86) dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0.6, dengan rumus *Apha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara

satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut.

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010, hal. 182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = Nilai Prestasi Kerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Nilai Variabel Komitmen

x_2 = Nilai Variabel Loyalitas Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Model Regresi Linear Berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Ghazali (2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2005).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012, hal. 251) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Rank

1) Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila t hitung lebih besar dari tabel (t hitung $>$ t tabel) maka H_a diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji f sebagai berikut :

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel Independent

n = Jumlah Sampel

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda yang telah Ditentukan

F = F Hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H_0 dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > f_{tabel}$
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel komitmen organisasi dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu :

$$d = r_2 \times 100\%$$

Keterangan :

d = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Komitmen (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Loyalitas Kerja (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 61 orang pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala *Likert*

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Komitmen (X_1), variabel Loyalitas Kerja (X_2), maupun variabel Prestasi Kerja

(Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, Tahun 2017.

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-2
Usia

| No. | Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|--------------|
| 1 | 31 - 40 Tahun | 9 | 14.7 |
| 2 | 41 - 50 Tahun | 14 | 23.0 |
| 3 | > 50 Tahun | 38 | 62.3 |
| Jumlah | | 61 | 100.0 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 9 orang pegawai tetap (14.7%), usia 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 14 orang pegawai tetap (23.0%), sedangkan usia responden yang paling banyak jumlahnya adalah usia > 50 tahun yaitu sebanyak 38 orang pegawai tetap (62.3%).

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-3
Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|----------------------|---------------|-------------------|
| 1 | Laki – laki | 40 | 65.6 |
| 2 | Perempuan | 21 | 34.4 |
| Jumlah | | 61 | 100.0 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja terdiri dari 40 orang responden berjenis kelamin laki-laki (65.6%), dan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (34.4%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika di dibandingkan dari responden berjenis kelamin perempuan yang terdapat pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-4
Tingkat Pendidikan

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------------------|---------------|-------------------|
| 1 | SMA/SMK Sederajat | 28 | 45.9 |
| 2 | Diploma (1/2/3) | 9 | 14.8 |
| 3 | S1 | 23 | 37.7 |
| 4 | S2 | 1 | 1.6 |
| Jumlah | | 61 | 100.0 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan pada Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 28 orang (45.9%), Diploma (1/2/3) sebanyak 9 orang (14.8%), S1 sebanyak 23 orang (37.7%) dan yang terkecil adalah responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (1.6%).

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-5
Masa Kerja

| No. | Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|--------------|
| 1 | < 5 Tahun | 1 | 1.6 |
| 2 | 5 – 10 Tahun | 25 | 41.0 |
| 3 | > 10 Tahun | 35 | 57.4 |
| Jumlah | | 61 | 100.0 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa seluruh pegawai yang menjadi responden pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1.6%), masa kerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 25 orang pegawai (41.0%) dan masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 35 orang pegawai (57.4%).

b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Variabel Komitmen (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Komitmen) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Komitmen)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No. Pert | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 15 | 24,6 | 29 | 47,5 | 17 | 27,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 2 | 12 | 19,7 | 35 | 57,3 | 14 | 22,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 3 | 19 | 31,1 | 39 | 63,9 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 4 | 19 | 31,1 | 24 | 39,3 | 18 | 29,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 5 | 20 | 32,8 | 20 | 32,8 | 19 | 31,1 | 2 | 3,3 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 6 | 26 | 42,6 | 22 | 36,0 | 13 | 21,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 7 | 36 | 59,0 | 14 | 22,9 | 11 | 18,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 8 | 25 | 41,0 | 30 | 49,2 | 6 | 9,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 9 | 26 | 42,6 | 30 | 49,2 | 5 | 8,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 10 | 19 | 31,1 | 39 | 63,9 | 13 | 21,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Saya harus memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 47,5%.
- b) Jawaban responden tentang Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 57,3%.
- c) Jawaban responden tentang Saya merasa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi permasalahan saya juga mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 63,9%.

- d) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan tekun dan serius, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase 39,3%.
- e) Jawaban responden tentang Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 32,8%.
- f) Jawaban responden tentang Pelaksanaan tugas selalu dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang pegawai dengan persentase 42,6%.
- g) Jawaban responden tentang Mengatur kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan yang terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 59,0%.
- h) Jawaban responden tentang Saya merasa telah memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase 49,2%.
- i) Jawaban responden tentang Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase 49,2%.
- j) Jawaban responden tentang Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 63,9%.

2) Variabel Loyalitas Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_2 (Loyalitas Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Loyalitas Kerja)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|---|--------|-----|
| No. Pert | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 25 | 41,0 | 24 | 39,3 | 11 | 18,0 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 2 | 3 | 4,9 | 14 | 22,9 | 24 | 39,3 | 20 | 32,8 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 3 | 21 | 34,4 | 40 | 65,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 4 | 19 | 31,1 | 42 | 68,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 5 | 22 | 36,0 | 39 | 63,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 6 | 24 | 39,3 | 35 | 57,3 | 2 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 7 | 13 | 21,3 | 33 | 54,1 | 14 | 23,0 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 8 | 12 | 19,7 | 29 | 47,5 | 18 | 29,5 | 2 | 3,3 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 9 | 19 | 31,1 | 41 | 67,2 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 10 | 20 | 32,8 | 41 | 67,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Kehadiran berpengaruh dalam menentukan cepat lambatnya pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase 41,0%.
- b) Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase 39,3%.
- c) Jawaban responden tentang Tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang pegawai dengan persentase 65,5%.

- d) Jawaban responden tentang selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 68,8%.
- e) Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan atasan selalu di kerjakan sesuai dengan arahan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 63,9%.
- f) Jawaban responden tentang Ketaatan pada atasan menghasilkan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 57,3%.
- g) Jawaban responden tentang memiliki kesadaran dalam bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik bukan atas paksaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang pegawai dengan persentase 54,1%.
- h) Jawaban responden tentang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pemenuhan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 47,5%.
- i) Jawaban responden tentang memiliki tanggung jawab yang besar agar mampu melaksanakan tugasnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 67,2%.
- j) Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 67,2%.

3) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Prestasi Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No. Pert | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 25 | 41,0 | 35 | 57,4 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 2 | 20 | 32,8 | 38 | 62,3 | 3 | 4,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 3 | 16 | 26,2 | 42 | 68,8 | 3 | 4,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 4 | 22 | 36,0 | 39 | 63,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 5 | 16 | 26,2 | 22 | 36,0 | 23 | 37,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 6 | 17 | 27,9 | 44 | 72,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 7 | 23 | 37,7 | 14 | 22,9 | 23 | 37,7 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 8 | 23 | 37,7 | 16 | 26,2 | 21 | 34,4 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 9 | 24 | 39,3 | 36 | 59,0 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |
| 10 | 24 | 39,3 | 36 | 59,0 | 1 | 1,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Kemampuan kerja sudah sangat baik didalam instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 57,4%.
- b) Jawaban responden tentang selalu melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang pegawai dengan persentase 62,3%.
- c) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang di kerjakan penuh dengan ketelitian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 68,8%.

- d) Jawaban responden tentang Hasil kerja selama ini kepada instansi sudah terlaksana dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 63,9%.
- e) Jawaban responden tentang memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 37,7%.
- f) Jawaban responden tentang Instruksi dari pimpinan selalu di terima dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang pegawai dengan persentase 72,1%.
- g) Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 37,7%.
- h) Jawaban responden tentang selalu siap dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi diinstansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 37,7%.
- i) Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 59,0%.
- j) Jawaban responden tentang selalu bekerjasama dan saling membantu dalam hal bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 59,0%.

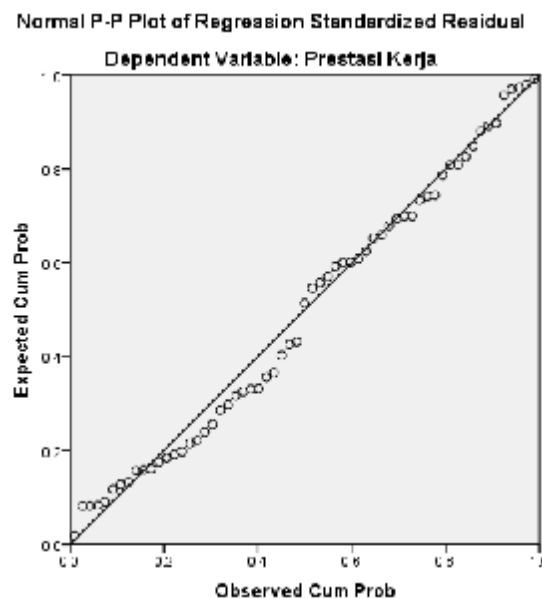
2. Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Komitmen (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar IV-1
Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel IV-9
Coefficients Multikolinieritas

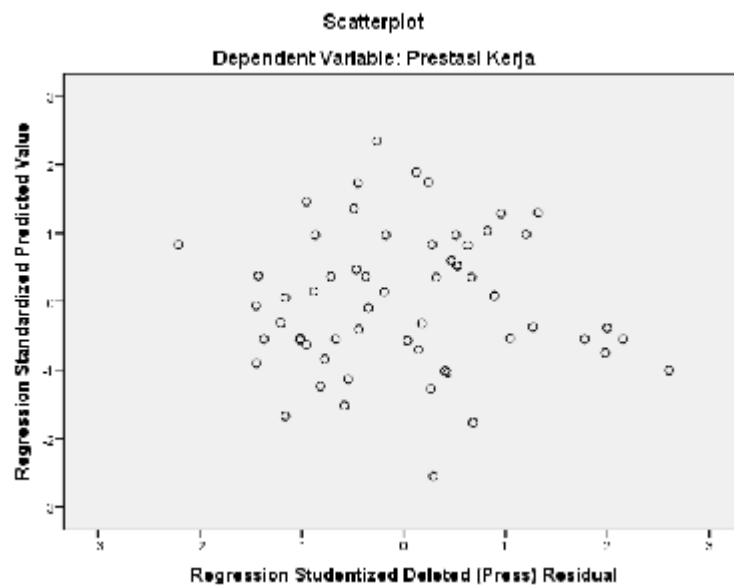
| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | | | |
| Komitmen | .278 | .267 | .215 | .988 | 1.012 |
| Loyalitas Kerja | .591 | .587 | .564 | .988 | 1.012 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Jika dilihat pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel Komitmen (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF yaitu $1.012 < 4$ atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV-10
Coefficients Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.148 | 4.932 | | 2.666 | .010 |
| | Komitmen | .171 | .081 | .216 | 2.108 | .039 |
| | Loyalitas Kerja | .537 | .097 | .568 | 5.527 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel 4.10 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 13.148 + 0.171X_1 + 0,537X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Komitmen dan Loyalitas) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Tabel IV-11

Uji t

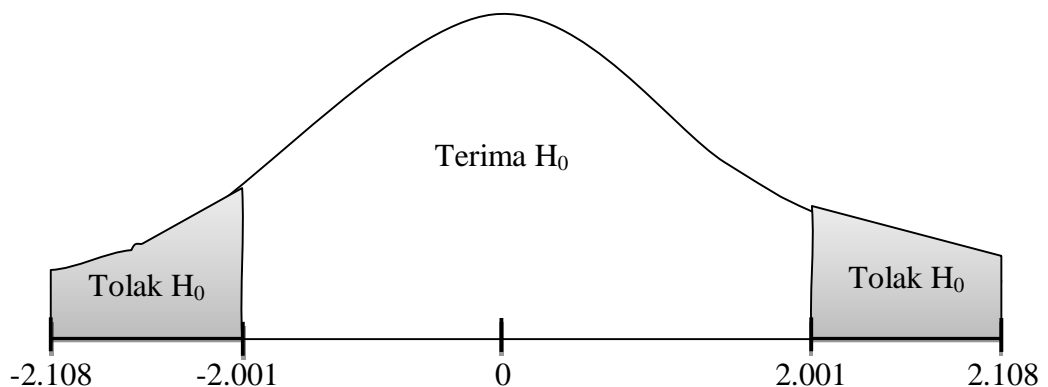
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.148 | 4.932 | | 2.666 | .010 |
| | Komitmen | .171 | .081 | .216 | 2.108 | .039 |
| | Loyalitas Kerja | .537 | .097 | .568 | 5.527 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu Komitmen memiliki signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh Komitmen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.108 > t_{tabel} 2.001$ dengan probabilitas Sig 0,039, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Komitmen (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



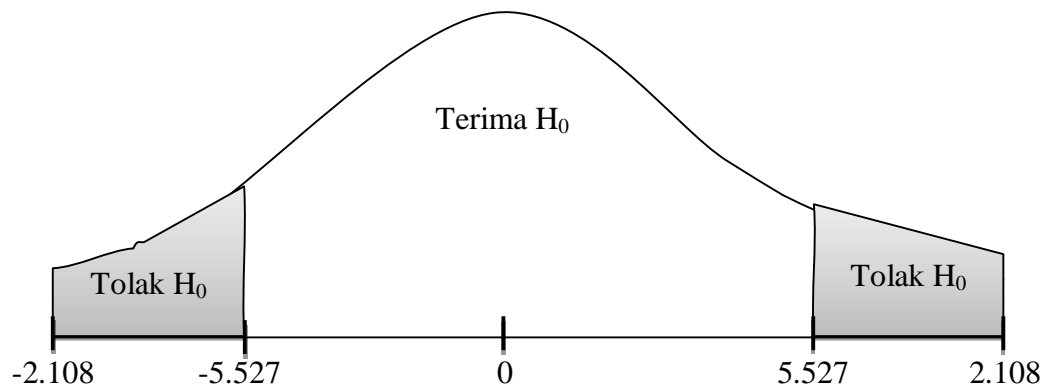
Gambar IV-3
Gambar Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai

2) Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu Loyalitas Kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 5.527 > t_{tabel} 2.001$ dengan probabilitas Sig 0,000,

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti Hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat di simpulkan bahwa Loyalitas Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV-3
Gambar Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-13
Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 329.385 | 2 | 164.693 | 18.975 | .000 ^b |
| | Residual | 503.402 | 58 | 8.679 | | |
| | Total | 832.787 | 60 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Komitmen

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Komitmen dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $18.975 > 3.159$ sehingga di simpulkan bahwa Komitmen dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

g. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Komitmen dan Loyalitas Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Pegawai. Untuk mengetahui besarnya determinasi Komitmen dan Loyalitas Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .629 ^a | .396 | .375 | 2.94607 |

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,396 atau sama dengan 39,60% artinya bahwa Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja mampu untuk menjelaskan Prestasi Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan adalah sebesar 39,60% dan sisanya

60,40% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Komitmen Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.108 \geq 2.001$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya tingkat Komitmen Organisasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada Instansi tersebut.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen Organisasi ada pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini di dukung atau sejalan dengan pandangan yang di kemukakan oleh Ardansyah dan Wasilawati (2014, hal. 154), seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat Komitmen yang terkoordinir, sehingga Komitmen akan mendorong seseorang pegawai melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

2. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $5.527 \geq 2.001$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini di nyatakan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya peran penting penelitian ini menyatakan bahwa Loyalitas Kerja ada pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini di dukung oleh suatu teori yang di kemukakan oleh Sutrisno (2012, hal. 86) menyatakan Loyalitas Kerja Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan Loyalitas Kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Loyalitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Mengenai pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $18.975 \geq 3.159$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Hal ini di dukung dengan hipotesis ketiga dari penulis pengaruh yang signifikan mengandung makna Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja

berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh penulis mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,039 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
3. Adanya pengaruh variabel komitmen organisasi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti komitmen

organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengingat komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, maka hendaknya loyalitas kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.
2. Sebaiknya loyalitas kerja lebih ditingkatkan lagi agar prestasi kerja dapat meningkat sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan prestasi kerja dan menjaga suatu keharmonisan antara pegawai dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ruslan, Rosady (2013). *Metode Penelitian, Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2011). *Budaya Organisasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi, Herman (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang, P Siagian (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana.