BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Fungsi utama suatu instansi publik atau instansi pemerintah adalah memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya ditengah masyarakat. Fungsi tersebut hanya dapat dilaksanakan melalui pegawai yang handal sebagai faktor penggerak sumber daya lainnya dalam organisasi. Tanpa pegawai yang handal maka keberadaan sumber daya lainnya tidak berguna karena tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Setiap pimpinan instansi akan berupaya memiliki pegawai yang handal, serta selalu memberi dorongan kepada pegawai agar berupaya menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dengan cara bekerja secara tepat waktu dengan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik standar kuantitas maupun standar kualitas hasil kerja.

Prestasi kerja adalah ukuran mengenai seberapa baik pegawai dapat mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Dalam setiap instansi terdapat titik acuan yang dapat digunakan sebagai dasar atau pedoman untuk menentukan tingkat prestasi kerja pegawai, yang disebut dengan standar hasil kerja. Pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik apabila pegawai berhasil mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan.

Prestasi kerja tersebut dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan menentukan prestasi kerja pegawai, karena pada dasarnya seorang pemimpin diberi kewewenangan untuk

dapat menggerakkan bawahannya dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha menentukan dan mencapai tujuan tersebut. Jelas bahwa tanpa adanya pemimpin maka akan sulit untuk mencapai tujuan, karena individu dan kelompok yang terkait dalam pencapaian tujuan tersebut menjadi tidak terkoordinasi dengan baik. Individu dan kelompok akan bekerja tidak teratur sehingga prestasi kerja yang dapat dicapai menjadi rendah.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan mampu merangsang bawahannya untuk bekerja dan memberikan prestasi yang baik. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik dan gaya kepeminpinan yang beragam dalam mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut adalah unsur Pelaksanaan Otonomi Daerah Pemerintah Provinsi, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Kepemimpinan di instansi masih lemah dimana pimpinan tidak memberi penjelasan mengenai pentingnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak pegawai yang jarang masuk kantor dan sering terlambat atau pulang lebih awal dari kantor karena lebih mementingkan kepentingan pribadi di luar kantor. Kurangnya penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang rajin juga menyebabkan pegawai semakin malas untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Disamping itu lingkungan kerja di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut masih kurang nyaman dimana suara

bising dan getaran mekanis dapat mengganggu kegiatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut dapat dilaksanakan secara sistematis yang penilaiannya berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil (pegawai) dengan Pejabat Penilai. Berikut disajikan tabel rentang penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.

Tabel 1.1
Tabel Ukuran Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut

Nilai	Kriteria
50-ke bawah	**Buruk**
51-60	**Kurang**
61-75	**Cukup**
76-90	**Baik**
91-ke atas	**Sangat Baik**

Sumber: Pejabat Penilai Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut (2018)

Hasil penilaian prestasi kerja dapat dilihat melalui unsur-unsur kinerja disebabkan penilaian terhadap hasil kerja pegawai dibandingkan dengan standar yang ada yaitu baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya untuk memotivasi pegawai agar lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diserahkan kepadanya. Nilai prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 dan 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Nilai Prestasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 dan 2017

Unsur Kinerja	Tahun 2016	Tahun 2017	Keterangan
Orientasi pelayanan	83,98	84,14	Naik
Integritas	83,32	82,25	Turun
Komitmen	83,63	80,69	Turun
Disiplin	83,46	81,53	Turun
Kerjasama	83,62	82,41	Turun
Rata-rata	83,60	82,21	Turun
SKP	90,33	84,12	-
Kategori	Baik	Baik	-

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut (2018)

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa unsur penilaian prestasi kerja yang mengalami peningkatan pada tahun 2017 hanya unsur orientasi pelayanan. Sedangkan unsur integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama pegawai pada tahun 2017 mengalami penurunan dibanding pada tahun 2016, walaupun demikian secara rata-rata SKP masih tergolong baik (berdasarkan Tabel 1.1 bahwa nilai 76-90 masuk kriteria baik). Hal ini mungkin disebabkan instansi memang cukup bertanggung jawab dalam memberikan informasi kepada publik dimana masyarakat sangat membutuhkan informasi tentang jalannya pemerintahan di Kota Medan, tetapi dari segi integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama antar pegawai kurang mendapat perhatian dari pimpinan. Secara rata-rata, prestasi kerja pegawai juga mengalami penurunan menjadi gambaran bahwa program dinas yang dilaksanakan instansi tersebut tidak dapat terlaksana sebagaimana diharapkan, sehingga perlu peningkatan prestasi kerja dimasa mendatang. Hal ini disebabkan pekerjaan dikantor dilakukan jika waktu

penyelesaian telah mendesak yang berarti bahwa pegawai tidak mempunyai niat untuk memulai pelaksanaan pekerjaan sejak lebih awal. Tingkat absensi pegawai juga tergolong tinggi. Sebagian besar pegawai tidak betah untuk berada lebih lama dikantor melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, rumusan masalah didalam penelitian ini adalah : **"Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut?".**

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersamaan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang amat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing asuhannya.

Menurut Siswanto (2010:54):

> **Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai yang telah ditetapkan.**

Davis dan Newstrom (2009:169) mengatakan bahwa "**Kepemimpinan adalah bagian terpenting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan antusias"**. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:69) bahwa "**Pemimpin (*leader* = *head*) adalah Seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi"**.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya.

2.2. Tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2011:31-45), yaitu :

1. **Tipe Kepemimpinan Otokratik**
2. **Tipe Kepemimpinan Paternalistik**
3. **Tipe Kepemimpinan Kharismatik**
4. **Tipe Kepemimpinan Laissez Faire**
5. **Tipe Kepemimpinan Demokratik.**

1. Tipe Kepemimpinan Otokratik

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otoktratik adalah seseorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif di interprestasikannya sebagai kenyataan.

2. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapakyang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.

3. Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Tipe ini adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

4. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

5. Tipe Kepemimpinan Demokratik

Seorang pemimpin yang demokratik menyadari benar-benar bahwa akan timbul kecenderungan dikalangan para pejabat pimpinan yang lebih rendah dikalangan para anggota organisasi untuk melihat peranan satuan kerja dimana meraka berada sebagai peranan yang sangat penting, paling stratejik dan paling menentukan keberhasilan organisasi mencapai berbagai sasaran organisasional.

2.3. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya agar melaksanakan pekerjaan dengan penuh tangung jawab dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Kartono (2009:34):

Indikator-indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. **Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan**
2. **Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang**
3. **Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai.**
4. **Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan.**
5. **Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain.**

Masing-masing indikator tersebut dapat diperjelas sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan

Pimpinan yang baik menghargai dan berupaya mengembangkan potensi bawahan. Potensi bawahan hanya dapat dikembangkan dengan cara melibatkannya secara penuh dalam pembuatan berbagai keputusan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang

Pimpinan harus mendelegasikan pelaksanaan tugas kepada bawahan yang disertai dengan pelimpahan wewenang untuk membuat kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas yang diberikan.

3. Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai

Organisasi merupakan unit-unit yang terpisah tetapi terpadu pada satu tujuan. Jika bawahan tidak mengetahui tujuan dari pelaksanaan tugas maka masing-masing unit organisasi atau bawahan akan bekerja sendiri-sendiri dan hasil pekerjaan juga menjadi tidak terpadu. Oleh karena itu pemimpin yang berhasil akan menyadari pentingnya bawahan mengetahui tujuan bersama yang akan dicapai.

4. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan

Pemimpin yang berhasil akan meletakkan diri di tengah-tengah bawahan tanpa harus terlalu jauh terlibat dalam pelaksanaan kegiatan. Pimpinan yang demikian akan mendengarkan setiap keluhan atau masalah dari bawahan dan mencari cara pemecahan yang paling menguntungkan.

5. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain

Tujuan yang telah ditetapkan hanya dapat dicapai apabila terdapat kerjasama yang baik dengan orang lain. Pimpinan harus memberi kebebasan kepada bawahan untuk saling bekerjasama agar pencapaian tujuan menjadi lebih mudah.

2.4. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang memusat bagi pegawainya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja. Lingkungan kerja akan mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai yang dapat meningkatakan motivasi kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakasanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat di lihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efesien.

Menurut Sedarmayanti (2011:1), bahwa **"Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok".**

Sukanto (2012:1) menyatakan bahwa:

> **Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja.**

Dengan demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi pegawai sehingga meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk itu lingkungan kerja memang berperan penting dalam organisasi guna mencapai tujuan yang di inginkan.

2.5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai dan merupakan indikator lingkungan kerja, di antaranya adalah :

1. Penerangan cahaya ditempat kerja
2. Temperatur / suhu udara ditempat kerja
1. **Kelembaban ditempat kerja**
2. **Sirkulasi udara ditempat kerja**
3. **Kebisingan ditempat kerja**
4. **Getaran mekanisme ditempat kerja**
5. **Bau tidak sedap ditempat kerja**
6. **Tata warna ditempat kerja**
7. **Dekorasi di tempat kerja**
8. **Musik ditempat kerja**
9. **Keamanan ditempat kerja.**

Berikut ini akan diuraikan masing-masing indikator tersebut, yaitu :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan seseorang tenaga kerja melihat pekerjaannya dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Temperatur di tempat kerja

Pada lingkungan kerja yang panas membutuhkan tenaga kerja yang fit, kesegaran jasmani baik, status kesehatan baik dan status gizi baik. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi jasmani, kesehatan serta gizi pegawai agar mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja yang panas.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adnya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan para pekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu frekuensinya.

7. Bau-bau di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air conditioner*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan semangat pegawai dan merangsang

pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu di pilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.6. Pengertian Prestasi Kerja

Di dalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompentensi yang berbeda beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama. Pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu, kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Suprianto (2013:12) bahwa

> **Prestasi kerja adalah suatu kondisi yang di peroleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekruitmen, seleksi, penempatan dan promosi.**

Menurut Robert dan Knicki (2013:76) prestasi kerja adalah **"hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".**

Jadi berdasarkan definisi di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa presatasi kerja adalah merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan yang

dibebankan pada pegawai yang membawa kesuksesan dan keberhasilan itu baik pada pegawai maupun pada organisasi atau perusahaan.

2.7. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tepat dapat mempengaruhi motivasi dan meningkatkan kerja pegawai sehingga dapat memperbaiki efektivitas kerjanya, yang berarti prestasi kerja pegawai tersebut dengan sendirinya akan meningkat pula.

Menurut Handoko (2013:135) dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi karja, para pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memperlihatkan faktor–faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

1) **Tingkat pendidikan**
2) **Keterampilan**
3) **Disiplin**
4) **Motivasi**
5) **Gizi dan kesehatan**
6) **Tingkat penghasilan**
7) **Jaminan sosial**
8) **Lingkungan dan iklim kerja**
9) **Hubungan industrial**
10) **Teknologi**
11) **Sarana produksi**
12) **Kepemimpinan**
13) **Pelatihan**
14) **Kesempatan berperestasi.**

Faktor-faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Semakin tinggi keberadaan dari faktor-faktor tersebut maka pegawai semakin semangat bekerja dan terdorong untuk berprestasi, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja instansi.

2.8. Indikator dari Prestasi Kerja

Menurut Robert dan Knicki (2013:79) yang menjadi indikator prestasi kerja yaitu:

1. **Ketepatan waktu penyelesaian**
2. **Kualitas hasil kerja**
3. **Inisiatif mengatasi kesulitan**
4. **Kerjasama**
5. **Loyalitas**
6. **Efisien.**

Berikut penjelasan dari indikator prestasi kerja:

1. Ketepatan waktu penyelesaian

   Pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka pegawai memiliki prestasi kerja yang baik.

2. Kualitas hasil kerja

   Pegawai harus mampu memberikan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan agar dapat memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. Jika pegawai menghasilkan kualitas yang baik maka pegawai sudah bisa dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik.

3. Inisiatif mengatasi kesulitan

   Pegawai dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila bisa memberikan inisiatif atau jalan keluar dari setiap permasalahan di dalam organisasi atau perusahaan jika diminta oleh pemimpin atau atasan.

4. Kerjasama

Pegawai harus mampu bekerjasama dengan semua orang di dalam perusahaan baik dengan sesama pegawai ataupun atasan di dalam bekerja maupun mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Jika sudah mampu bekerjasama dengan baik maka pegawai bisa dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik.

5. Loyalitas

Pegawai yang baik harus memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi atau perusahaannya di dalam mengerjakan setiap tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka pekerjaanpun akan diselesaikan dengan baik sehingga prestasi kerjapun meningkat.

6. Efisien

Pegawai yang baik harus dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seefisien mungkin sehingga diperoleh hasil yang berdaya guna dengan prestasi kerja yang maksimum.

2.9. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

No	Nama peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Kiswanto	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kaltim Pos	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan prestasi kerja karyawan

		Samarinda	
2	Pradityo, Rodhiyah dan Saryadi	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Semarang	Kepemimpinan, lingkungan kerja pada PT Telkom Indonesia Tbk Semarang tergolong baik, hasil pengujian dengan SPSS menunjukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial

Sumber: Diolah penulis (2019)

Berdasarkan penelitian terdahulu maka terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian sekarang, perbedaannya terletak pada penelitian Kiswanto dimana variabel bebas yang diteliti adalah kepemimpinan dan komunikasi sedangkan penelitian sekarang peneliti menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan persamaannya adalah variabel terikat yang diteliti adalah prestasi kerja.

2.10. Kerangka Berfikir

Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Prestasi kerja pegawai akan baik apabila pimpinan dapat memberimotivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik

pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung hasil penelitian Kiswanto (2010) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap presasi kerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. Hasil penelitian Pradityo (2014) diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Telkom Indonesia Semarang.

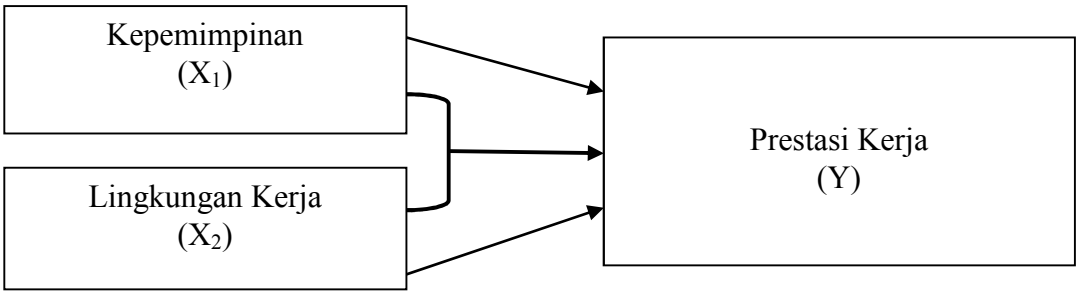
Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, baik dan memberikan rasa aman, akan memberikan kegairahan kerja pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang sangat erat dengan lingkungan kerja, yaitu: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Jika semua itu diperhatikan secara langsung maupun tidak langsung akan memperbaiki prestasi kerja dari pada pegawai dan akan meningkatkan prestasi kerja pada pegawai. Hal ini didukung hasil penelitian Pradityo (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Telkom Indonesia Semarang.

Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dan lingkungan organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai organisasi tersebut. Karena kepemimpinan yang dijalankan dengan baik merupakan perwujudan dari kepemimpinan yang efektif, dan kepemimpinan yang efektif dapat memberikan sumbangan pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut seperti yang diutarakan oleh Siswanto (2010:156) yaitu:

Kepemimpinan yang efektif memberikan sumbangan pada moral tenaga kerja, biasanya hal ini mengakibatkan lingkungan yang tercipta dilihat oleh para tenaga kerja sebagai sesuatu yang seimbang dengan keberuntungan psikologis mereka. Sebagai dampak nyata, dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Tenaga kerja jarang sekali menyadari secara persis mengapa ia merasa bebas untuk melibatkan diri sepenuhnya pada pekerjaannya. Biasanya hal ini dapat menunjukkan fakta bahwa manajernya adalah rekan kerja yang menyenangkan, sebagaimana tenaga kerja lainnya, pekerjaannya pun semakin menyenangkan.

Berdasarkan teori-teori pendukung, maka model kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



2.11. Rumusan Hipotesis

Sugiyono (2010:93) menjelaskan pengertian tentang hipotesis: **"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan".**

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b) Statistik inferensial/induktif adalah tekhnik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut, Jl. H.M. Said No. 27 Kota Medan.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:72), **"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya".** Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut yang berjumlah 158 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:72)**, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".** Pada penelitian ini peneliti tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena jumlahnya yang besar. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling secara nonprobabilitas, yaitu teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus di atas dapat diketahui jumlah sampel dengan cara:

$$n = \frac{158}{1+158(0,1)^2}$$

$$n = \frac{158}{1+1,58} = 61$$

Maka jumlah sampel yang akan di ambil berjumlah 61 orang untuk memudahkan penulis dalam pengolahan data.

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *stratified proportional random sampling*. *Stratified proportional random sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan strata menurut golongan yang terdapat di Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.

Adapun rincian populasi dan sampel berdasarkan golongan dari Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Distribusi Populasi Berdasarkan Golongan

Golongan	Populasi (orang)	Sampel (orang)
Golongan I	4	4/158 x 61 = 1
Golongan II	19	19/158 x 61 = 7
Golongan III	118	118/158 x 61 = 46
Golongan IV	17	17/158 0x 61 = 7
Total	158	61

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut, 2018

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan alat pengumpulan data melalui:

1. Daftar Pernyataan atau Kuisioner

   Teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pernyataan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden yaitu dalam hal ini adalah para pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumut.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan berupa tanya jawab dengan perwakilan pihak manajemen perusahaan yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, struktur organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, prestasi kerja dan lain-lain.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan memperoleh data melalui buku-buku, dokumen, internet dan literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

3.5. Definisi Operasional

Dalam Penenlitian ini yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Pengertian Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemim-pinan (X_1)	Menurut Siswanto, **"Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif"**	1. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan 2. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang 3. Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai 4. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan 5. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain	**Skala Likert**
Lingkung an Kerja (X_2)	Menurut Sukanto **"Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat**	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Suara bising 6. Getaran mekanis	**Skala Likert**

	mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja".	7. Bau tidak sedap 8. Penggunaan warna 9. Dekorasi 10. Suara musik 11. Keamanan kerja	
Prestasi Kerja (y)	Menurut Robert dan Knicki prestasi kerja adalah **"hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".**	1.Ketepatan waktu penyelesaian 2.Kualitas hasil kerja 3.Inisiatif mengatasi kesulitan 4. Kerjasama 5. Loyalitas 6. Efisien.	**Skala Likert**

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Penulis memperoleh langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (kuesioner) yang telah disebarkan dengan metode Skor. Pemberian skor ini digunakan sistem skala lima, yaitu :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: diolah penulis

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid. Uji validitas merupakan skala pengukuran yang dikatakan valid apabila produk moment pearson lebih besar dari 0,3. Semakin tinggi tingkat validitasnya maka akan semakin valid.

Uji reliabilitas merupakan pengujian reliabilitas untuk menganalisis suatu teknik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan untuk menunjukkan kevalidan dari data tersebut, yakni :

3.7.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Kriteria Uji Normalitas :

- Apabila *p-value (Pv)*< α (0,05) artinya data tidak berdistribusi normal.
- Apabila *p-value (Pv)*> α (0,05) artinya data berdistribusi normal.

3.7.2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

3.7.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah asumsi yang menunjukkann adanya hubungan linear yang kuat diantara beberapa variabel predictor dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisiensi korelasi. Multikolinearitas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60.

3.8. Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 20.0 for Windows*.

$$\mathbf{Y = a+b_1X_1+b_2X_2+e}$$

Dimana: Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan kerja

b_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

b_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja

3.8.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap varibel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengambilan keputusaan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Keofisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 . Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith, John Newstrom, **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.

Handoko, T. Hani, **Manajemen,** Edisi Ketigabelas, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta, 2013.

Hasibuan, Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.

Kartono, Kartini, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Pertama, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009.

Kiswanto, M., **"Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda''.** Jurnal Eksis, Vol.6 No.1 Maret 2010:1267 – 1439, http:www.karyailmiah.polnes.ac.id, diakses tanggal 23 Juli 2018.

Pradityo, Nicko Achmad, Rodhiyah dan Saryadi, **"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Semarang".** http: ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/1638/1631, diakses tanggal 23 Juli 2018.

Robert, Kreitner dan Angelo Knicki, **Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta, 2013.

Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Edisi Kelimabelas Mandar Baru, Bandung, 2011.

Siagian, Sondang P., **Teori dan Praktek Kepemimpinan,** Rineka Cipta, Jakarta, 2011.

Siswanto, H.B., **Pengantar Manajemen**, Cetakan Keempat, Bumi Aksara, Jakarta, 2010.

Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Keempatbelas, Alfabeta, Bandung, 2010.

Sukanto, **Manajemen Produksi**, Edisi Keempat Cetakan Kesepuluh, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2010.

Suprianto, J., **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima, Erlangga, Jakarta, 2013.