

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga kerja manusia adalah sumber daya yang paling penting untuk dipertimbangkan, karena faktor ini dapat menggunakan faktor produksi lainnya. Salah satunya adalah tenaga kerja yang membutuhkan perhatian dan prestasi kerja pegawai. Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan norma. Prestasi kerja memiliki manfaat yang signifikan bagi pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Peningkatan prestasi kerja menciptakan peluang bagi pegawai untuk menerima penghargaan seperti gaji dan tunjangan ditingkatkan. Dengan hanya meningkatkan beban kerja masing-masing pegawai, kinerja instansi secara keseluruhan juga meningkat. Oleh karena itu instansi harus berusaha untuk memastikan bahwa pegawai mereka secara konsisten berkinerja pada tingkat tinggi dengan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Sebuah organisasi beroperasi sesuai dengan harapan dan tujuan ketika memiliki orang-orang yang memenuhi syarat berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk itu. Langkah prestasi berarti organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi dengan baik. Hasil evaluasi juga memerlukan masukan gaji dan kompensasi, serta untuk perencanaan pelatihan dan pengembangan staf.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur badan Negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari persyaratan tersebut, oleh karena itu sistem kerja harus dikembangkan dan ditingkatkan lebih lanjut, dengan mempertimbangkan tugas yang semakin sulit untuk keberhasilan implementasi dan pembangunan. Untuk mewujudkan tugas pengelolaan tata kelola yang baik ASN yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil memerlukan pengembangan pegawai yang berkesinambungan dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai objektivitas dalam evaluasi prestasi kerja ASN, diperlukan parameter evaluasi sebagai tolak ukur dan

tolak ukur untuk mengevaluasi produk kerja yang terukur didunia nyata. Walikota Medan menegaskan perlu komitmen membangun kolaborasi menciptakan program Bersama untuk *Medical Tourism* di kota Medan. Dalam perhelatan yang diikuti segenap pemilik rumah sakit dan hotel serta restoran, dan pengurus assosiasi pariwisata, kepala Dinas Pariwisata Agus Suryono ditegaskan agar memberikan pelayanan untuk menciptakan kepuasan terhadap pengunjung. Guna membangkitkan pariwisata, pemko Medan menggelar beranda kreatif yang digelar setiap malam minggu dengan menghadirkan berbagai pertunjukan mulai dari pertunjukan seni dan kreatifitas dari para pelaku kesenian, pameran produk-produk UMKM baik itu produk makanan dan minuman, fashion maupun handicraft. Adapun unsur yang dinilai sebagai prestasi kerja pegawai adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN. Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan disajikan pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1 Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2019-2020**

Unsur penilaian prestasi kerja	2019	2020	perbandingan	Keterangan
Sasaran kerja Pegawai (SKP)	<b>48,37</b>	<b>43,55</b>	Turun	Tingkat Kinerja: Sangat Baik =91-100 Baik = 76-90 Cukup = 60-75
Perilaku kerja	76	76	Tetap	
Orientasi pelayanan				
integritas	76	76	Tetap	
komitmen	76	76	Tetap	
disiplin	76	76	Tetap	
kerja sama	76	76	Tetap	
Rata-Rata	76,20	76,20	Tetap	
Nilai Prestasi Kerja	<b>80,55</b>	<b>74,03</b>	Turun	

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Medan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat Hasil prestasi kerja pegawai dari daftar Nilai Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu pada tahun 2019 dan Tahun

2020. Pada Tahun 2019 jumlah rata-rata nilai prestasi kerja pegawai sebesar 80,55 dan Pada Tahun 2020 Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja menurun dimana rata-rata prestasi kerja pegawai adalah sebesar 74,03. Berdasarkan dari hasil penilaian prestasi kerja maka pegawai harus lebih meningkatkan prestasi kerjanya agar lebih baik lagi. Komitmen dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah agar tercapainya prestasi kerja pegawai agar bekerja secara optimal maka diperlukan komitmen dan karakteristik pekerjaan yang baik agar tercapainya prestasi kerja yang optimal. Dengan

berkembangnya organisasi dan semakin canggihnya teknologi yang digunakan oleh organisasi mengakibatkan seringnya terjadi perubahan dan volume pekerjaan yang tinggi oleh pegawai, memerlukan komitmen untuk mencapai tujuan instansi. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kekuatan dalam mengidentifikasi dan keterlibatan seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh instansi. Dengan demikian ASN yang memiliki komitmen profesional dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterlibatan tim kerja meningkatkan koordinasi pegawai yang lebih tinggi mengarah pada tingkat kehadiran dan retensi yang lebih tinggi sebaliknya, komitmen yang menyebabkan kurangnya produktivitas dan kreativitas. Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai dan ditemukan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi masih rendah, komitmen yang diberikan instansi kepada pegawai akibatnya pegawai sering berpindah pekerjaan.

Berikut hasil dari observasi di lapangan terkait dengan kehadiran pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan masih tergolong kurang baik dan dapat dilihat dari hasil data keterlambatan pegawai pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah pegawai	Jumlah Pegawai yang terlambat	Rata-rata keterlambatan setiap hari
1	Januari	20	45	36	2
2	Pebruari	19	45	22	1
3	Maret	22	45	36	2
4	April	21	45	30	1
5	Mei	17	45	29	2

6	Juni	20	45	29	1
7	Juli	21	45	29	1
8	Agustus	20	45	24	1
9	September	22	45	29	1
10	Oktober	20	45	34	2
11	Nopember	22	45	35	2
12	Desember	23	45	28	1

*Sumber : Dinas Pariwisata Kota Medan (2022)*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan pakda bulan Januari ada sebanyak 36 orang pegawai yang terlambat, di bulan Pebruari ada sebanyak 22 orang pegawai yang terlambat, di bulan Maret ada sebanyak 36 orang pegawai yang terlambat, di bulan April ada sebanyak 30 orang pegawai yang terlambat, di bulan Mei ada sebanyak 29 orang pegawai yang terlambat, di bulan Agustus ada sebanyak 24 pegawai yang terlambat, di bulan September ada sebanyak 29 orang pegawai yang terlambat, di bulan Oktober ada sebanyak 34 orang pegawai yang terlambat, di bulan November ada sebanyak 35 orang pegawai yang terlambat dan pada bulan Desember ada seebanyak 28 orang pegawai datang terlambat.

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan menunjukkan komitmen pegawai masih rendah karena absensi harian online, pegawai tidak disiplin datang tepat waktu dan sanksi masih lemah akibatnya pegawai sering terlambat masuk kerja dan hadir tanpa memberikan keterangan. Hal inilah yang menjadi pengaruh terhadap komitmen pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Karena karakteristik pekerjaan sangat penting untuk produktivitas organisasi dan kepuasan kerja pegawai sama-sama memainkan peranan penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Dalam lingkungan yang semakin kompetitif tempat kerja yang dirancang dengan baik dapat menarik dan mempertahankan pegawai serta meningkatkan prestasi kerja pegawai dimana mereka bekerja. Simamora (2014:40) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan untuk memperkaya tempat kerja. Membahas masalah karakteristik pekerjaan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis. Adapun program kerja Dinas pariwisata Kota Medan Tahun 2021 yaitu :

1. Program pelayanan administrasi perkantoran
2. Program peningkatan sarana dan prasarana Aparatur
3. Program peningkatan disiplin Aparatur
4. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
5. Program pengembangan destinasi Pariwisata
6. Program pengembangan kemitraan
7. Program pengembangan pemasaran pariwisata

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan mempengaruhi prestasi kerja, mereka cenderung melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan berulang. Kondisi ini dapat menimbulkan perasaan jenuh dan bosan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan terdapat bukti bahwa manajemen tidak memberikan kebebasan penuh kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang lebih kompleks dan beragam, meninggalkan pegawai pemula dan mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas lainnya.

Hal ini yang mendasari penulis mengkaji bagaimana sebenarnya Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan berupaya meningkatkan komitmen dan karakteristik pekerjaan yang tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi Dinas Pariwisata Kota Medan. Maka dari fenomena diatas penulis membuat judul yaitu **“Pengaruh Komitmen Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dikaji adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas pariwisata kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas pariwisata kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas pariwisata kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh komitmen pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.
2. Bagi Instansi  
Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam instansi. Dan jadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan instansi yang berhubungan dengan komitmen pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Bagi Universitas HKBP Nommensen  
Sebagai literatur tambahan di perpustakaan untuk bidang peneliti mengenai pengaruh komitmen pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya



Penelitian dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dibidang yang sejenis dimasa yang akan datang

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Pegawai**

Komitmen pegawai merupakan keadaan dimana pegawai sebagian besar didorong oleh tujuan, nilai, dan sasaran organisasi. Pegawai yang berkomitmen pada organisasi mereka biasanya menunjukkan sikap kerja yang teliti dan bertanggung jawab saat melakukan tugas untuk organisasi. Menurut Panggabean (2010:127) komitmen pegawai sebagai kecenderungan untuk berkomitmen pada pekerjaan yang konsisten untuk memperhitungkan biaya implementasi lainnya (gangguan kerja). Menurut Muanandar (2014:76) komitmen pegawai merupakan cara individu berhubungan dengan suatu organisasi dengan, merangkul nilai-nilai dan tujuan organisasi, memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu untuk organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi. Sedangkan menurut pendapat Handoko (2018:44) komitmen pegawai merupakan sejauh mana pegawai puas dengan instansi dan tujuannya dan ingin tinggal dengan instansi.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pegawai adalah tingkat empati yang dimiliki seorang pegawai terhadap suatu instansi dan merupakan salah satu sikap yang mencerminkan suka dan tidak sukanya terhadap instansi tempat pegawai bekerja dan berkeinginan. Komitmen pegawai merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan, identifikasi dan komitmen individu yang kuat terhadap instansi serta bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai**

Menurut Sopiah (2018:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain :

1. Faktor pribadi, seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, riwayat pekerjaan dan kepribadian.
2. Karakteristik tempat kerja, lingkup pekerjaan, tantangan pekerjaan, konflik peran kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktural, seperti kala organisasi, bentuk organisasi (pusat/daerah), dan ada tidaknya serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang pegawai memiliki dampak signifikan terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi.

### **2.1.3 Indikator Komitmen Pegawai**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan unsur komitmen yang dikembangkan oleh Triatna (2015:122), yaitu :

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota.  
Orang yang sangat terlibat memiliki perasaan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi dan sebaliknya.
2. Keinginan bertindak atas nama organisasi.  
Keinginan yang kuat seorang individu untuk bertindak atas nama organisasi merupakan faktor yang mencirikan tingginya tingkat komitmen individu terhadap organisasi.
3. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi.  
Orang yang berkomitmen merasa memiliki organisasi, sehingga mereka merangkul nilai dan tujuan organisasi dan sebaliknya.
4. Tingkat absensi yang tinggi dan rendah.  
Tinggi rendahnya absensi merupakan faktor yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasi.

## **2.2 Karakteristik Pekerjaan**

### **2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar dari kinerja organisasi dan kepuasan kerja pegawai dikatakan memainkan peran penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam lingkungan yang semakin kompetitif, tempat kerja yang dirancang dengan baik dapat menarik dan mempertahankan pegawai dan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Otmó (2018:342) karakteristik pekerjaan adalah pengidentifikasian berbagai aspek pekerjaan yang secara bersamaan meningkatkan efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Panggabean (2015:130) ketika menyangkut bagaimana pegawai menilai tugas pekerjaan mereka, karakteristik pekerjaan terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Nitisemito (2013:35) karakteristik pekerjaan adalah karakteristik inti dari suatu pekerjaan tertentu yang membedakan satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, terdapat pada semua pekerjaan, dan dibuat demikian oleh pekerja. Bahwa mereka mempengaruhi prestasi kerja mereka ditempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik suatu pekerjaan adalah karakteristik yang membedakan satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan tertentu lainnya yang merupakan inti dari pekerjaan tersebut, termasuk karakteristik tugas yang terdapat pada semua pekerjaan yang dapat dilakukan diakui oleh pegawai.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut (puspita, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Pegawai merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan terukur.
2. Pegawai memiliki informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
3. memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

4. Pegawai memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
5. Pengalaman kerja yang bermanfaat.
6. Pengalaman yang bertanggung jawab.
7. Pengetahuan tentang hasil konkrit.

### **2.2.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Pada prinsipnya setiap pekerjaan pasti memiliki karakteristiknya masing-masing. Mungkin saja satu pekerjaan memiliki karakteristik yang mirip dengan pekerjaan yang lain, tetapi sebagian besar pekerjaan dijamin memiliki karakteristik yang berbeda. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Panudju (2013: 7) ini menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki empat karakteristik, yaitu :

1. Otonomi, merupakan kebebasan untuk mengontrol sendiri pelaksanaan tugas seseorang berdasarkan deskripsi berdasarkan deskripsi pekerjaan yang ditugaskan kepada seseorang dan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan dan kebebasan untuk menjalankan tugas.
2. Keragaman pekerjaan, yaitu suatu cara dalam penyelesaian tugas, metode kerja dan keterampilan.
3. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan pegawai saat merencanakan dan melaksanakan tugas yang merupakan indikator tingkat pemahaman mereka tentang proses kerja dan tingkat keterlibatan tenaga kerja mereka.
4. Umpan balik, merupakan informasi atau respon atas hasil kerja pegawai yang menunjukkan bahwa pegawai akan menerima informasi mengenai keberhasilan yang dicapai dan atas permintaan atasan mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan.

## **2.3 Prestasi Kerja Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja Pegawai**

Peningkatan prestasi kerja merupakan dambaan setiap organisasi, sehingga upaya untuk mencapai tujuan guna mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi sangat penting untuk mencapai prestasi kerja yang stabil, bahkan jika perlu untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017:33) prestasi kerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas dan waktu (Hasibuan 2015:94).

Sedangkan menurut Anoraga (2016:175) prestasi kerja mencakup pemahaman konsep ekonomi, filosofis, dan sistem. Sebagai konsep ekonomi, kinerja tenaga kerja mengacu pada usaha dan kegiatan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang membantu memenuhi kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai istilah filosofis, prestasi kerja mencakup pandangan hidup dan pola pikir yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas hidup. Dengan kata lain hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Konsep sistem memberikan pedoman berpikir yang harus merupakan kolaborasi atau kombinasi dari elemen-elemen terkait sebagai suatu sistem untuk mencapai suatu tujuan.

Dari berbagai defenisi prestasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil usaha atau integritas untuk bekerjasama dengan baik dalam melaksakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan keterampilan, pengalaman dan integritas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Handoko (2016:193) Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai :

1. Motivasi, merupakan keadaan individu yang menumbuhkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
2. Kepuasan kerja, merupakan sebuah sikap individu untuk bekerja sebagai perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima pekerja dan tingkat yang menurut pekerja harus mereka terima.
3. Tingkat stress, yaitu tingkat stress sebagai stimulus, tingkat stress sebagai respon dan tingkat stress sebagai stimulus-respon.
4. Kondisi fisik dalam pekerjaan, Kondisi fisik kerja suatu organisasi atau instansi memegang peranan penting dalam kelancaran arus produksi. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya membuat pegawai senang dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga mempengaruhi peningkatan, kinerja pegawai.
5. Sistem kompensasi dan desain kerja, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh pegawai atas pekerjaannya.

### **2.3.3 Indikator-Indikator Prestasi Kerja**

indikator-indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2016:152) sebagai berikut :

1. Hasil kerja  
Tingkat kuantitas dan kualitas hasil dan cakupan pemantauan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas produk kerja.
3. Inisiatif  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan terutama dalam menghadapi masalah yang muncul.
4. Kelincahan mental  
Kemampuan dan kecepatan untuk menerima intruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap

Tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam menjalankan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan kehadiran

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Hartatik (2014:130) adapun indikator prestasi kerja pegawai, yaitu:

1. Loyalitas, penilai menilai loyalitas pegawai terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasinya.
2. kinerja, evaluator secara kualitatif dan kuantitatif mengevaluasi pekerjaan
3. Kejujuran, penilai menghargai kejujuran dan memenuhi kewajiban pelaksanaan kontrak
4. Kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan pegawai apakah mereka dapat mematuhi peraturan yang ada dan bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
5. Kreativitas, penilai menilai kemampuan pegawai dalam meningkatkan kreativitas untuk penyelesaian pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.
6. Persekutuan, penilai menilai keterlibatan dan keikutsertaan seorang pegawai baik itu secara vertikal maupun secara horizontal di dalam ataupun diluar pekerjaan.
7. Kepemimpinan, penilai menilai bagaimana tingkat kemampuan seorang pegawai itu untuk memimpin, memberikan pengaruh dan memiliki karakter, rasa hormat, otoritas, dan kemampuan motivasi yang kuat.
8. Individualitas, penilai menilai bagaimana kemampuan seorang pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara individu.
9. Inisiatif, penilai menilai pegawai dengan melihat bagaimana mereka melakukan ide untuk membuat tindakan yang berbeda ,



namun dengan tujuan yang sama yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

10. kewajiban. Dari kewajiban ini dapat dinilai bagaimana tindakan seorang pegawai baik itu secara hukum ataupun moral.

#### 2.4 Penelitian terdahulu

Peneliti terdahulu merupakan panduan dalam suatu penelitian sehingga perbandingan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya.

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Judul/Tahun	Variabel	Hasil penelitian
1	Intan Marlina Simanjuntak, Pengaruh komitmen dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja PNS Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. (2017)	Komitmen (X1) Loyalitas kerja (X2) Prestasi Kerja (X3)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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 povinsi Sumatera Utara dengan hasil pengujian nilai probabilitas sig.0,000 < 0,05.

2	<p>Romawi dan Sulastri, Pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan keuangan Daerah kabupaten pasuruan. (2020)</p>	<p>Karakteristik pekerjaan (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kepuasan Kerja Kinerja pegawai (Y)</p>	<p>Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi karakteristik pekerjaan sebesar <math>0,000 &lt; \alpha = 0,05</math>, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan (<math>x_1</math>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan keuangan Daerah kabupaten Pasuruan diterima.</p>
3	<p>Pratiwi Indah Sari, Pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Provinsi Jambi (2018)</p>	<p>Komitmen (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Provinsi Jambi.</p>

4	Desy jusfartinah, Tetty Asnawi, dan Arna suryani. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jambi. (2017)	Karakteristik Pekerjaan (X1) Komitmen Organisasi (X2) Motivasi (Y)	Karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jambi, baik secara parsial maupun secara simultan
---	--	--	---

Sumber : Data diolah penulis (2022)

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu alat ukur yang digunakan peneliti untuk menentukan arah penelitian. Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu utama. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peneliti membutuhkan konsep untuk dibutuhkan.

### 1. Pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai

Komitmen pegawai merupakan keadaan dimana pegawai sebagian besar didorong oleh tujuan, nilai, dan sasaran organisasi. Pegawai yang berkomitmen pada organisasi mereka biasanya menunjukkan sikap kerja yang teliti dan bertanggung jawab saat melakukan tugas untuk organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Intan Marlina Simanjuntak (2017) tentang pengaruh komitmen dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja PNS pada Dinas Perhubungan provinsi

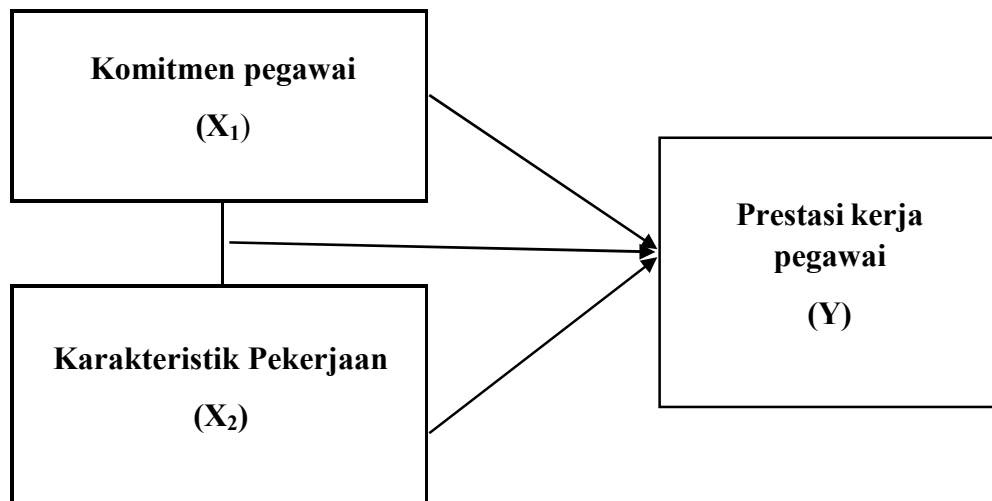
Sumatera Utara diperoleh hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai  
karakteristik suatu pekerjaan adalah karakteristik yang membedakan satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan tertentu lainnya yang merupakan inti dari pekerjaan tersebut, termasuk karakteristik tugas yang terdapat pada semua pekerjaan yang dapat dilakukan diakui oleh pegawai. Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga prestasi atau pencapaian tugas yang harus diselesaikan seseorang yang bekerja di instansi atau akan sangat berhubungan dengan faktor-faktor karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020) tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai badan keuangan daerah kabupaten Pasuruan diperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai. Komitmen pegawai merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, jadi komitmen pegawai sebagai suatu sikap yang diambil pegawai akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Konsekuensi perilaku yang muncul sebagai perwujudan tingginya komitmen pegawai pada organisasi adalah berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda. Jadi karakteristik pekerjaan selain mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai juga akan mempengaruhi hasil kerja pegawai terhadap organisasi.

Dari kerangka berpikir diatas, dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar 2.1 kerangka pemikiran disajikan sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

**Sumber : diolah penulis 2022**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013 : 96) hipotesis adalah tahap ketiga penelitian setelah mengajukan kerangka pemikiran dan alasan, dan hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang diteliti. Hipotesis dibangun dan uji untuk menunjukkan kebenaran terbatas berdasarkan nilai dan pendapat peneliti yang membangun dan mengujinya. Oleh karena itu, dari pemahaman ahli peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban awal, cepat diolah menjadi data yang benar, dan mengandung fakta-fakta tertentu. Hipotesis penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas pariwisata kota Medan
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pariwisata Kota Medan

3. Komitmen pegawai dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas pariwisata Kota Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, (sugiyono,2017:05). Adapaun variabel yang dihubungkan yaitu variabel independen berupa komitmen pegawai (X1),karakteristik pekerjaan (X2) dengan variabel dependen prestasi kerja pegawai Dinas pariwisata kota Medan (Y)

#### **3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Desember sampai selesai. Adapun lokasi penelitian di laksanakan di Dinas pariwisata kota Medan yang beralamat di Jl. Prof. H. M. Yamin No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20232.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah domain umum yang terdiri dari obyek/subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan bagi peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 45 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:116) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalm penelitian ini adalah metode sampel jenuh, karena populasi yang dapat dijangkau oleh peneliti dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dan seluruh populasi akan menjadi responden dalam penelitian ini.

### **3.4 Jenis Dan Pengumpulan Data Penelitian**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer diperoleh dengan melakukan survei langsung ke Dinas pariwisata Kota Medan agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi:

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan di Dinas pariwisata kota Medan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di Dinas pariwisata kota Medan.

c. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh komitmen karyawan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas pariwisata kota Medan.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari :

a. Profil Dinas Pariwisata Kota Medan

b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topik masalah yang diteliti.



### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut yang disajikan pada tabel 3.1

**Tabel 3. 1 Instrument Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dan variabel penelitian dapat disajikan pada tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Dan Indikator Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Komitmen Pegawai (X <sub>1</sub> )	Pengertian komitmen Pegawai Menurut Handoko (2018:44) komitmen pegawai adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi	1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota. 2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi	Skala likert

	diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaanya dalam instansi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi.</li> <li>4. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran.</li> </ol>	
Karakteristik pekerjaan	Menurut Otmo (2013:342) karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otonomi</li> <li>2. Variasi pekerjaan</li> <li>3. Identitas tugas</li> <li>4. Umpan balik</li> </ol>	Skala likert
Prestasi kerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara (2017:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Pengetahuan pekerjaan</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kecekatan mental</li> <li>5. Sikap</li> <li>6. Disiplin waktu</li> </ol>	Skala likert

	diberikannya.		
--	---------------	--	--

*Sumber* : Data diolah Penulis (2022)

### 3.7 Uji instrument

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program SPSS Windows dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

#### 3.7.2 Uji reliabilitas

uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS For Windows* dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- Jika  $r_{alpha} > 0,60$  maka dinyatakan reliabel.
- Jika  $r_{alpha} < 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Metode Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = konstanta

X1 = komitmen pegawai

X2 = karakteristik pekerjaan

b<sub>1</sub> = koefisien regresi komitmen pegawai

b<sub>2</sub> = koefisien regresi karakteristik pekerjaan

e = Galat (*distrubance error*)

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai seberapa distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisis grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah

homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

### 3.9.3 Uji Multikolinearitas

Analisis regresi ganda sebuah penelitian digunakan untuk menguji terjadi tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas. Analisis ini mensyaratkan untuk mendeteksi besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain. Jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai tolerance  $> 0,01$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai tolerance  $< 0,01$  maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

### 3.10 Uji Parsial (Uji-T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  atau membandingkan angka signifikan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau membandingkan dengan  $\alpha=0,05$  atau 5%.

a) Signifikan  $> \alpha 0,05$

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Tidak signifikan  $< \alpha (5\%)$

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.11 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

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

Rumusan Hipotesis :

H0 :  $b_1 = 0$  : Komitmen karyawan dan Karakteristik pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan

H1 :  $b_1 \neq 0$  : Komitmen karyawan dan Karakteristik pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan :

H0 diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H1 diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **3.12 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan menerangkan variabel dependen dengan  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen ketika menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai  $R^2$  semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen akan semakin baik.

