

## ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA PEGAWAI PADA PD PARKIR KOTA DENPASAR

Oleh  
A.A Putu Sudarsana<sup>1</sup>  
A.A.A Sriathi,SE,MM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: [sudarsana489@yahoo.co.id](mailto:sudarsana489@yahoo.co.id) telp: +6281916536035

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai tinggi rendahnya kualitas kinerja sangat menentukan kelangsungan PD Parkir Kota Denpasar dalam pelayanan retribusi parkir. Tujuan penelitian ini untuk meneliti faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar. Responden penelitian ini adalah 74 orang. Analisis faktor eksploratori digunakan sebagai teknik analisis. Hasil penelitian diperoleh bahwa diantara 25 variabel, diperoleh enam faktor yang mewakili karena memiliki *loading factor* tertinggi yakni (1) informasi mengenai aktivitas perusahaan, (2) pengaturan warna ruang kerja, (3) jadwal diklat, (4) perbedaan pendapat, (5) ketegasan pimpinan, dan (6) mendiskusikan masalah. Faktor informasi mengenai aktifitas perusahaan merupakan faktor dominan yang menentukan kinerja pegawai karena memiliki *eigen value* tertinggi sebesar 11,489.

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai*

### ABSTRACT

Performance is the result of the work produced by the high and low quality employee performance will determine the survival of Denpasar in the PD parking services parking fees. The purpose of this study to examine the factors that determine the performance of employees in the PD parking Denpasar. Respondents of this study were 74 people. Exploratory factor analysis is used as analysis technique. The results shows that among 25 variables, obtained six factors that represent because it has the highest factor loading (1) information regarding the activities of the company, (2) workspace color settings, (3) training schedule, (4) dissent, (5 ) leadership assertiveness, and (6) discuss the problem. Factor information about the company's activities is the dominant factor determining the performance of the employee as having eigen value of 11.489

Keywords: Employee Performance

### PENDAHULUAN

Kondisi ekonomi yang sangat cepat mengalami perubahan dengan persaingan yang begitu ketat. Saat ini perdagangan bebas sedang menjadi topik hangat yang sering diperbincangkan oleh pengamat ekonomi, politisi dan masyarakat. Indonesia adalah salah satu negara yang harus siap untuk menghadapi perubahan tersebut dengan memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk dapat bersaing dengan negara lainnya dalam globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai potensi yang besar untuk memajukan perusahaan Penggunaan

SDM yang tepat serta terarah merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Veithzal (2008:309), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Kinerja pegawai merujuk pada hasil dari perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu kerja. Persoalan mutu terkait dengan baik buruknya hasil kerja pegawai. Tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan sehingga kinerja pegawai harus selalu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001:72) ada beberapa faktor yang menentukan kinerja pegawai diantaranya adalah stress kerja, konflik, diklat, keterampilan, dan manajemen.

PD Parkir Kota Denpasar adalah sebuah perusahaan daerah berbadan hukum yang dibentuk untuk mengatasi masalah Retribusi Parkir di Kota Denpasar oleh pemerintah Kota Denpasar. Seringkali PD Parkir menjadi sorotan atas kinerja mereka. Pelayanan yang kurang memuaskan dan terkesan asal-asalan menjadi salah satu penyebab ketidakpuasan masyarakat. Sehingga PD Parkir semestinya memiliki pegawai yang penuh semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga mampu memuaskan masyarakat sebagai pengguna jasanya. Masalah kinerja adalah masalah yang sangat penting dalam rangka untuk menciptakan kesehatan organisasi. Masalah kinerja dapat diatasi apabila pemimpin dapat memberikan suatu motivasi sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya sehingga adaptif dan responsive terhadap perubahan.

Peran kepemimpinan sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi dalam memacu dan memotivasi pegawai agar memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Handoko (2001 : 294) kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan adalah

merupakan tonggak kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri sebagai pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga apa yang menjadi cita-cita perusahaan terwujud. Menurut M.Wahyuddin (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap baik-buruknya kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya..

Martoyo (2007: 202) menyebutkan konflik selalu ada dalam suatu organisasi sebagai akibat adanya berbagai masalah dalam hal komunikasi, hubungan pribadi atau dengan masalah struktur organisasi, sedangkan Muhammad Aslam Khan (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena tidak terciptanya suasana yang tenang dalam menjalankan tugas.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi banyak faktor dan salah satunya adalah faktor pendidikan dan pelatihan secara terencana dan berkesinambungan yang disesuaikan dengan jabatan dan tugas serta kebutuhan organisasi yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan, memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan kemampuan serta keterampilan pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Soeprihanto (2001 : 87) program pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kemampuan pegawai baik dalam hal peningkatan pengetahuan pegawai maupun penguasaan teori untuk pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan, sedangkan menurut Jauliman Purba (2004) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Mudiarta dkk (2004:194), salah satu yang dapat menentukan kinerja adalah komunikasi yang ada atau yang terjalin dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan alat untuk melakukan dan menerima pengaruh, alat untuk mendorong dan mempertinggi kinerja

pegawai dan juga merupakan sarana bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Putu Sunarcaya (2008) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui komunikasi pegawai meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan tugas serta dapat saling bekerja sama satu sama lain. Dengan komunikasi semua pegawai akan dapat memahami dan mengerti tentang berbagai aspek yang menyangkut ruang lingkup tugas dan tanggung jawab yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Faktor yang menentukan lingkungan kerja di dalam instansi adalah suatu hal yang disebut dengan kondisi kerja (Ahyari, 2002:124). Kondisi kerja ini merupakan kondisi yang terdapat di dalam instansi dimana para pekerja tersebut bekerja. Jhon Ady Sarigih (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor lingkungan merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai dimana pegawai dalam menjalankan tugasnya membutuhkan suasana lingkungan kerja yang tenang untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi kinerja pegawai yang dewasa ini belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan yang ada. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar dan mengetahui faktor dominan yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari seorang karyawan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan yang dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Gorda

2004:90). Sistem berkualitas berperan penting dalam tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas.

### **Kepemimpinan**

Menurut Handoko (2001 : 294) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

### **Konflik**

Menurut Veithzal (2008 : 507) konflik kerja dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota yang lain atau sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan dimana anggota organisasi terbiasa menghadapi perbedaan yang sering memicu pertentangan dan perselisihan tetapi tetap terpacu kepada tujuan organisasi yang telah dirumuskan.

### **Diklat**

Notoatmodjo (2004 : 25), pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Gorda dan menurut Mathis (2002 : 5) mengatakan pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

### **Komunikasi**

Menurut Mudiarta dkk (2004:194), salah satu yang dapat menentukan kinerja adalah komunikasi yang ada atau yang terjalin dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan alat untuk melakukan dan menerima pengaruh, alat untuk mendorong dan mempertinggi kinerja pegawai dan juga merupakan sarana bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Alex S. Nitisemito (1996 : 109) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya : kebersihan, keamanan, dan lain-lain.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PD Parkir Kota Denpasar. Seluruh pegawai PD Parkir Kota Denpasar sebanyak 74 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut:

- 1) Data primer seperti wawancara dan observasi yang dilakukan serta pemberian kuisioner.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang ada pada PD Parkir Kota Denpasar seperti bagan organisasi dan gambaran umum dari perusahaan.

Variabel yang digunakan terdiri dari 25 variabel sebagai berikut: Penjelasan prosedur kerja ( $V_1$ ), Pengawasan ( $V_2$ ), Hubungan pimpinan dengan pegawai ( $V_3$ ), Kemampuan menghadapi masalah ( $V_4$ ), Ketegasan Pimpinan ( $V_5$ ), Masalah pengertian ( $V_6$ ), Masalah struktur ( $V_7$ ), Masalah pribadi ( $V_8$ ), Sumber daya manusia yang terbatas ( $V_9$ ), Saling ketergantungan ( $V_{10}$ ), Manfaat diklat ( $V_{11}$ ), Jadwal diklat ( $V_{12}$ ), Materi diklat ( $V_{13}$ ), Metode diklat ( $V_{14}$ ), Motivasi diklat ( $V_{15}$ ), Komunikasi vertikal kebawah ( $V_{16}$ ), Komunikasi vertikal keatas ( $V_{17}$ ), Penyampaian informasi ( $V_{18}$ ), Tegur sapa ( $V_{19}$ ), Koordinasi yang baik ( $V_{20}$ ), Keadaan udara ( $V_{21}$ ), Tata warna ( $V_{22}$ ), Luas ruangan ( $V_{23}$ ), Kebisingan ( $V_{24}$ ), Kebersihan ( $V_{25}$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil Penelitian**

Kisaran nilai koefisien korelasi antara 0,501 – 0,944 sehingga dari dua puluh tiga (25) butir pernyataan (indikator) yang telah disebarkan kepada 74 responden dapat dinyatakan valid

karena lebih dari 0,3. Perhitungan reliabilitas mendapatkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 ( $0,896 > 0,6$ ), dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa instrumen dinyatakan telah reliabel. Tahapan analisis faktor untuk mengukur kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar yaitu sebagai berikut.

### 1) Merumuskan masalah

Langkah awal dalam analisis faktor adalah merumuskan masalah. Langkah ini dilakukan dengan menentukan variabel sebanyak 25. Sebelum diidentifikasi dalam analisa selanjutnya.

### 2) Matriks Korelasi

Nilai besaran *Bartlett's Test of Sphericity* dengan Significance sebesar 0.000 dan nilai statistik sebesar 2077,565 mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel, nilai Keyser-Meyer-Olkin (KMO) adalah sebesar 0,810 ini menunjukkan kecukupan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sudah layak, *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)  $> 0.5$ . dari hasil analisa dapat diperoleh 25 parameter yang telah memenuhi syarat pada uji faktor yang pertama. Jadi tidak diperlukan lagi uji faktor untuk yang selanjutnya karena pada pengujian pertama ke semua parameter telah memenuhi persyaratan yaitu nilai  $MSA > 0,5$ .

### 3) Menentukan jumlah faktor

Dengan menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA) selanjutnya diperoleh enam (6) faktor yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar. Keenam faktor tersebut memiliki varian sebesar 80,249 persen, ditunjukkan pada Tabel 4.11

**Tabel 4.11 Faktor Yang Menentukan Kinerja Pegawai Pada PD Parkir Kota Denpasar Tahun 2012**

| Faktor | <i>Eigen Value</i> | Percent of Variance | Commulative of Variance |
|--------|--------------------|---------------------|-------------------------|
|--------|--------------------|---------------------|-------------------------|

|          |        |        |        |
|----------|--------|--------|--------|
| <b>1</b> | 11,489 | 27,485 | 27,485 |
| <b>2</b> | 2,568  | 14,547 | 42,032 |
| <b>3</b> | 2,251  | 12,338 | 54,370 |
| <b>4</b> | 1,371  | 11,376 | 65,746 |
| <b>5</b> | 1,287  | 7,609  | 73,356 |
| <b>6</b> | 1,097  | 6,894  | 80,249 |

**Sumber : Data diolah, 2012 (Lampiran 6)**

#### 4) Rotasi faktor

Rotasi faktor adalah penyederhanaan matrik faktor, yang memiliki struktur yang cukup sulit untuk diinterpretasikan. Untuk mempermudah interpretasi, matriks faktor ditransformasikan ke dalam matrik yang lebih sederhana dengan rotasi faktor. Dalam penelitian ini rotasi faktor menggunakan rotasi *Varimax*, karena akan mempermudah menginterpretasinya. Hasil rotasi faktor dapat dilihat pada Lampiran Tabel 2 berikut.

**Tabel 2 Hasil Rotasi Varimax**

| <b>Faktor</b> | <b>Parameter</b> | <b>Eigenvalue</b> | <b>Loading Faktor</b> | <b>Percent of Varians</b> |
|---------------|------------------|-------------------|-----------------------|---------------------------|
| Faktor 1      | V3               | 11,489            | 0,691                 | 27,485                    |
|               | V4               |                   | 0,747                 |                           |
|               | V9               |                   | 0,704                 |                           |
|               | V11              |                   | 0,774                 |                           |
|               | V18              |                   | 0,846                 |                           |
|               | V20              |                   | 0,841                 |                           |
|               | V21              |                   | 0,729                 |                           |
| Faktor 2      | V22              | 2,568             | 0,912                 | 14,547                    |
|               | V23              |                   | 0,729                 |                           |
|               | V25              |                   | 0,905                 |                           |
| Faktor 3      | V12              | 2,251             | 0,780                 | 12,338                    |
|               | V13              |                   | 0,725                 |                           |
|               | V15              |                   | 0,771                 |                           |
| Faktor 4      | V7               | 1,371             | 0,918                 | 11,376                    |
|               | V10              |                   | 0,911                 |                           |
| Faktor 5      | V5               | 1,287             | 0,661                 | 7,609                     |
| Faktor 6      | V16              | 1,097             | 0,733                 | 6,894                     |
|               | V17              |                   | 0,775                 |                           |

**Sumber : Data diolah,2012 (lampiran 6)**

#### 5) Interpretasi faktor

Variabel dengan faktor loading dibawah 0,65 dikeluarkan dari model. Dalam Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh variable (25 variabel) memiliki *loading faktor* diatas 0,65. Keseluruhan variabel tersebut tersebar kedalam 6 faktor, dengan total varian 80,249 persen. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mampu menjelaskan faktor yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar.

Keenam faktor tersebut diberi nama sesuai dengan variabel tersebar yang berkelompok pada faktor tersebut. Analisa faktor tidak menentukan nama tiap faktor dan konsep untuk faktor-faktor yang dihasilkan. Nama dan konsep atau makna tiap faktor ditentukan berdasarkan teori *surrugate*. Penjelasan masing-masing faktor adalah sebagai berikut :

#### (1) Faktor I

Memiliki *eigen value* sebesar 11.489 dan memiliki *variance* 27.48 persen. Faktor pertama yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar. Faktor ini dibentuk oleh 7 variabel, yaitu: hubungan yang baik dengan pegawai ( $V_3$ ), kemampuan menghadapi masalah ( $V_4$ ), kekurangan sumber daya manusia ( $V_9$ ), manfaat diklat ( $V_{11}$ ), informasi mengenai aktivitas perusahaan ( $V_{18}$ ), koordinasi antara sesama pegawai ( $V_{20}$ ), sirkulasi udara ( $V_{21}$ ). Berdasarkan ketujuh variabel pembentuknya maka faktor 1 diberikan nama informasi mengenai aktivitas perusahaan karena variabel informasi mengenai aktivitas perusahaan ( $V_{18}$ ) memiliki loading faktor tertinggi sebesar 0,846

#### (2) Faktor II

Memiliki *eigen value* sebesar 2.568 dan memiliki *variance* 14.547 persen merupakan faktor kedua yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar. Faktor ini dibentuk oleh tiga variabel, yaitu: pengaturan warna ruang kerja ( $V_{22}$ ), luas ruangan ( $V_{23}$ ), kebersihan ( $V_{25}$ ). Berdasarkan ketiga variabel pembentuknya maka faktor II diberikan nama

pengaturan warna ruang kerja , karena variabel pengaturan warna ruang kerja ( $V_{22}$ ) memiliki loading faktor tertinggi sebesar 0,912.

(3) Faktor III

Memiliki *eigen value* sebesar 2.251 dan memiliki *variance* 12.34 persen merupakan faktor ketiga yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar. Faktor ini dibentuk oleh tiga variabel, yaitu: jadwal diklat ( $V_{12}$ ), materi diklat ( $V_{13}$ ), motivasi diklat ( $V_{15}$ ). Berdasarkan ketiga variabel pembentuknya maka faktor III diberikan nama jadwal diklat , karena variabel jadwal diklat ( $V_{12}$ ) memiliki loading faktor tertinggi sebesar 0,780.

(4) Faktor IV

Memiliki *eigen value* sebesar 1.371 dan memiliki *variance* 11.38 persen merupakan faktor keempat yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar. Faktor ini dibentuk oleh dua variabel, yaitu: perbedaan pendapat ( $V_7$ ), saling ketergantungan ( $V_{10}$ ). Berdasarkan kedua variabel pembentuknya maka faktor IV diberikan nama perbedaan pendapat , karena variabel perbedaan pendapat ( $V_7$ ) memiliki loading faktor tertinggi sebesar 0,918.

(5) Faktor V

Memiliki *eigen value* sebesar 1.287 dan memiliki *variance* 7.61 persen merupakan faktor kelima yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar. Faktor ini dibentuk oleh satu variabel, yaitu: ketegasan pimpinan ( $V_5$ ) memiliki *loading factor* sebesar 0.661. Maka variabel pembentuk faktor V diberikan nama ketegasan pimpinan.

(6) Faktor VI

Memiliki *eigen value* sebesar 1.371 dan memiliki *variance* 6.89 persen merupakan faktor keenam yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar. Faktor ini

dibentuk oleh dua variabel, yaitu : mendiskusikan kebijakan yang akan diambil ( $V_{16}$ ), mendiskusikan masalah ( $V_{17}$ ). Berdasarkan kedua variabel pembentuknya maka faktor VI diberikan nama mendiskusikan masalah , karena variabel mendiskusikan masalah ( $V_{17}$ ) memiliki loading faktor tertinggi sebesar 0,775.

#### 6) Ketepatan model

Langkah terakhir dalam analisa faktor adakah dengan menentukan ketepatan model. Ketepatan model ditentukan oleh besarnya *residual*, yaitu perbedaan dari korelasi yang diamati dengan korelasi yang direproduksi, berdasarkan hasil *estimasi matriks factor*. Dalam penelitian ini residual yang diperoleh adalah sebesar 26 persen atau sebanyak 78 *residual* dengan nilai absolut diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki ketepatan sebesar 74 persen pada tingkat penyimpangan sebesar 5 persen.

### **Pembahasan penelitian**

#### 1) Faktor Informasi Mengenai Aktifitas Perusahaan

Variabel Informasi Mengenai Aktifitas Perusahaan mewakili faktor I dan memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,846 yang terbesar di antara variabel lainnya. Informasi mengenai aktifitas perusahaan adalah faktor utama dari 7 variabel lainnya.

Informasi mengenai aktifitas perusahaan adalah salah satu bentuk dari komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada seluruh pegawai dengan adanya penyampaian informasi mengenai aktifitas perusahaan diharapkan agar pegawai mampu menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putu Sunarcaya (2008) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui komunikasi

pegawai meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan tugas serta dapat saling bekerja sama satu sama.

## 2) Faktor Pengaturan Warna Ruang Kerja

Variabel pengaturan warna ruang kerja mewakili faktor II dengan *loading factor* sebesar 0,912. Pengaturan warna ruang kerja merupakan faktor II dan terdiri dari 3 variabel lainnya.

Pengaturan warna ruang kerja adalah suatu penciptaan kondisi kerja yang nyaman sehingga diharapkan mampu mempengaruhi gairah kerja pegawai yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jhon Ady Sarigih (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor lingkungan merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai dimana pegawai dalam menjalankan tugasnya membutuhkan suasana lingkungan kerja yang tenang untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

## 3) Faktor Jadwal Diklat

Variabel jadwal diklat mewakili faktor III karena mempunyai nilai *loading factor* sebesar 0,780. Jadwal diklat merupakan faktor III dan terdiri dari 3 variabel lainnya.

Variabel jadwal diklat adalah waktu pelaksanaan diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan, pihak manajemen perusahaan harus mampu mengatur waktu pelaksanaan diklat yang diberikan sehingga nantinya tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jauliman Purba (2004) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

## 4) Faktor Perbedaan Pendapat

Variabel perbedaan pendapat mewakili faktor IV karena mempunyai nilai *loading factor* sebesar 0,918. Perbedaan pendapat merupakan faktor IV dan terdiri dari 2 variabel lainnya.

Perbedaan pendapat adalah salah satu bentuk konflik yang terjadi pada perusahaan dalam usaha memajukan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, adanya perbedaan pendapat ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aslam Khan (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena tidak terciptanya suasana yang tenang dalam menjalankan tugas.

#### 5) Faktor Ketegasan Pimpinan

Variabel ketegasan pimpinan mewakili faktor V karena mempunyai nilai *loading factor* sebesar 0,661. Ketegasan pimpinan merupakan faktor V.

Ketegasan pimpinan adalah salah satu sikap seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya menjadi pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama-sama. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gustian Afriza (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh dukungan atasan terhadap bawahan misalnya dengan memberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam menjalankan tugasnya sehingga tercapainya kinerja yang diinginkan.

#### 6) Faktor Mendiskusikan Masalah

Variabel mendiskusikan masalah mewakili faktor VI karena mempunyai nilai *loading factor* sebesar 0,775. Mendiskusikan masalah merupakan faktor V dan terdiri dari 2 variabel lainnya.

Mendiskusikan masalah merupakan sebuah proses komunikasi dari bawahan ke pimpinan jika dalam pelaksanaan tugas mengalami suatu masalah sehingga memerlukan pertimbangan dari atasan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Michael J.Papa (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan kinerja dengan pola komunikasi menunjukkan korelasi yang positif dimana dengan terjalannya komunikasi yang baik terhadap atasan ataupun dengan sesama pegawai akan mempengaruhi kinerja yang baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Beberapa simpulan yang dapat ditarik dari analisis yang telah dilakukan sebagai berikut.

1) Berdasarkan analisis bahwa :

- (1) Faktor I memiliki eigen value sebesar 11,489 dan memiliki variance 27,485 persen yang terbentuk dari 7 variabel dan informasi mengenai aktivitas perusahaan adalah variabel yang memiliki *loading factor* tertinggi dalam faktor I yaitu sebesar 0,846.
- (2) Faktor II memiliki eigen value sebesar 2,568 dan memiliki variance 14,547 persen yang terbentuk dari 3 variabel dan pengaturan warna ruang kerja adalah variabel yang memiliki *loading factor* tertinggi dalam faktor II yaitu sebesar 0,912.
- (3) Faktor III memiliki eigen value sebesar 2,251 dan memiliki variance 12,338 persen yang terbentuk dari 3 variabel dan jadwal diklat adalah variabel yang memiliki *loading factor* tertinggi dalam faktor III yaitu sebesar 0,780.
- (4) Faktor IV memiliki eigen value sebesar 1,371 dan memiliki variance 11,376 persen yang terbentuk dari 2 variabel dan perbedaan pendapat adalah variabel yang memiliki *loading factor* tertinggi dalam faktor IV yaitu sebesar 0,918.

- (5) Faktor V memiliki eigen value sebesar 1,287 dan memiliki variance 7,609 persen yang terbentuk dari 1 variabel dan ketegasan pimpinan adalah variabel yang memiliki *loading factor* tertinggi dalam faktor V yaitu sebesar 0,661.
  - (6) Faktor VI memiliki eigen value sebesar 1,097 dan memiliki variance 6,984 persen yang terbentuk dari 2 variabel dan mendiskusikan masalah adalah variabel yang memiliki *loading factor* tertinggi dalam faktor VI yaitu sebesar 0,775.
- 2) Diantara variabel variabel yang dianalisis, informasi mengenai aktifitas perusahaan merupakan faktor dominan yang menentukan kinerja pegawai pada PD Parkir Kota Denpasar karena memiliki eigen value sebesar 11.489 dan memiliki persentase varians sebesar 27,48 persen.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan tersebut maka dapat disarankan sebagai berikut.

- 1) Diharapkan kepada pimpinan instansi untuk lebih meningkatkan komunikasi yang lebih baik kepada bawahan serta dengan pegawai dan juga harus berkoordinasi dengan pegawai yang lain jika mengambil suatu kebijakan agar tidak dikatakan sepihak dalam mengambil kebijakan untuk perusahaan sehingga tercipta hubungan yang baik dengan bawahan serta pegawai yang lain.
- 2) Pihak manajemen serta pimpinan lebih memperhatikan kenyamanan pegawai dalam bekerja dengan menyediakan ruang kerja yang luas serta nyaman sehingga nantinya diharapkan pegawai bekerja dengan suasana tenang dan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan maupun pihak manajemen dapat tercapai .
- 3) Memberikan diklat kepada pegawai haruslah merencanakan dengan baik tentang materi yang akan diberikan kepada peserta diklat agar nantinya dapat berguna kepada pegawai

dalam menunjang pekerjaan serta karir yang ingin diraih dan juga tujuan diklat yang telah direncanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 4) Pimpinan dalam pembagian tugas kepada pegawai hendaknya lebih memperhatikan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar nantinya tidak ada rasa saling ketergantungan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan karena didalam penyelesaian pekerjaan tersebut selalu menunggu pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Pimpinan dalam setiap mengambil kebijakan dalam usaha memajukan perusahaan lebih mendiskusikan kebijakan tersebut kepada bawahan dan meminta pertimbangan agar nantinya kebijakan tersebut dapat diterima oleh semua pegawai serta kebijakan yang akan diambil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Afriza Gustian. 2009. Analisis Perbandingan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja PNS Commuter dan PNS Non Commuter pada Sekretariat Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Lampung*
- Aslam Khan Muhammad. 2009. Dampak Konflik Tugas Kinerja Karyawan tentang Lembaga Keuangan. *Internasional Journal University Islamabad, Pakistan*
- Gorda I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja. Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Jhon Ady Sarigih. 2008. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PTPN III PKS Rambutan T. Tinggi. *Jurnal Manajemen*
- Mudiarta Utama dkk. 2004. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kantor Rektorat Universitas Udayana. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*

- Papa.J Michael. 2007. Pola Jaringan Komunikasi dan Kinerja Karyawan Dengan Teknologi Baru. *Internasional Journal of Management*.
- Purba Jauliman. 2004. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi I. Yogyakarta : BPFE.
- Wahyuddin.M. 2008. Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.