

PENENTUAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS PADA PERUSAHAAN LEASING DI MEDAN

Muhammad Isa Indrawan

Abstrak

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Leasing di Medan. Menganalisis kemampuan kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Leasing di Medan. Penelitian ini menggunakan angket yang disebarakan ke responden. Analisis data menggunakan regresi jalur. Hasil penelitian menyebutkan analisis uji faktor terdapat 2 (dua) faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah: Faktor pertama adalah kemampuan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,887. Faktor kedua adalah lingkungan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,876. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Leasing di Medan.

Kata kunci : Kinerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan, Kemampuan kerja, CFA

BAB I PENDAHULUAN

Kondisi kehidupan global yang semakin kompetitif saat ini menuntut adanya kemampuan bersaing dari setiap perusahaan untuk dapat bertahan hidup. Kemampuan bersaing setiap perusahaan ditentukan oleh strategi dari perusahaan tersebut. Strategi ini dibangun berdasarkan visi dan misi perusahaan yang terencana dan tersistem, sehingga akan membentuk suatu sistem perusahaan.

Sistem perusahaan didalamnya terdapat sejumlah komponen yang memiliki peran serta fungsi yang berbeda. Komponen-komponen ini saling berinteraksi sesuai dengan hubungannya masing-masing dalam proses berjalannya sebuah perusahaan. Misalnya, untuk berproduksi secara optimal, sebuah perusahaan membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang tepat atau sesuai dalam mengerjakan atau menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya.

Sumber daya manusia adalah motor penggerak utama dari keberhasilan suatu perusahaan. Mereka adalah perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Namun pada saat peneliti melakukan pengamatan di Perusahaan Leasing di Medan Sumatera Utara, teramati adanya ketidak sesuaian deskripsi kerja karyawan dengan kerja yang dilakukan. Hal ini tentunya berdampak tidak baik terhadap berjalannya sistem perusahaan. Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan spesifikasi kerjanya dan ada juga yang pekerjaannya dilimpahkan kepada orang lain yang bukan pekerjaannya. Dengan katalain, karyawan bekerja tidak berjalan sesuai rencana kerja tetapi hanya bekerja berdasarkan unsur senioritas. Jika kondisi ini berlanjut terus-menerus dapat dipastikan Perusahaan Leasing di Medan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenis.

Menghadapi kondisi seperti Kusnandar (2008:46) mengemukakan bahwa “Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang”. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan adanya pendapat dari beberapa ahli di diatas peneliti beranggapan bahwa apabila pimpinan Perusahaan Leasing di Medan bersikap profesionalisme maka kinerja karyawan akan tinggi. Karyawan dengan kinerja tinggi akan meningkatkan daya saing perusahaan ini.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung

dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana hasil kerja yang dicapai karyawan selama waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatkannya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan professional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masi belum memadai untuk mencapai kemampuan yang professional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan memalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan professional.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karyawan bekerja dengan produktif atau tidak di antaranya tergantung dari kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Di samping kemampuan kerja yang memadai, sikap terhadap pekerjaan juga memberikan dampak terhadap output kerja. Sikap terhadap pekerjaan sering dinyatakan juga dalam perasaan, sehingga apabila segala aspek dan situasi di tempat kerja dinilai positif akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang baik. Dalam bekerja lingkungan kerja yang memadai sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan memacu semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Di Perusahaan Leasing di Medan penulis melihat ketidak nyamanan lingkungan kerjanya. Masi adanya karyawan yang suka berbuat semaunya, sehingga berkas-berkas menjadi tidak rapi. Penulis juga melihat adanya ketidaknyamanan anatara karyawan. Kurang harmonisnya hubungan dilingkungan kerja itu juga memacu penurunan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang diterapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dan itu yang penulis lihat di Perusahaan Leasing di Medan tersebut. Kompensasinya kurang baik, kurang setara bila dibandingkan dengan hasil kinerja karyawannya, dan itu sudah dikeluhkan karyawan yang bekerja sebagai marketing. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ada faktor lain juga yang penulis teliti disana, yaitu kepemimpinan. Seorang pimpinannya yang terlalu otoriter. Pemimpin yang sesukanya memandang bawahan, terlalu tegasnya, terlalu menganggap diri nya berkuasa itu yang membuat produktivitas karyawan menurun. Karyawan tidak harus dikerasi, dengan memberikan semangat itu juga bisa memacu semangat karyawan.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga faktor dari peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan Leasing di Medan . Disiplin menurut Sutrisno (2009:90) merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan di Perusahaan Leasing di Medan ini masi ada karyawan yang tidak disiplin, dan itu pelakunya karyawan dibagian pemasarannya. Apa jadinya apabila seorang marketing tidak disiplin? Bagaimana perusahaan bisa mencapai target sedangkan bagian terpentingnya itu dibagian pemasarannya. Itu lah masalah disiplin yang penulis teliti di Perusahaan Leasing di Medan .

Penelitian tentang kinerja karyawan adalah perlu dilakukan, permasalahan yang terkait dengan persoalan kinerja harus dikaji sedemikian rupa sebab hasil dari penganalisaan diharapkan dapat menjadi indikator yang dapat digunakan sebagai petunjuk perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan penilaian kinerja karyawan. Secara umum perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi produksi yang membutuhkan suatu kemampuan kerja yang tinggi terkait dengan hasil produksi yang dipasarkannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan akan berdampak positif bagi produk perusahaan. Disamping itu hubungan kerja antar personal dan tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi juga akan mewarnai akses kinerja karyawan. Semakin harmonisnya hubungan kerja karyawan dan semakin puasnya karyawan terhadap kompensasi, maka hasil produksi akan semakin memuskan.

Penelitian ini lebih merupakan studi kasus pada perusahaan Perusahaan Leasing di Medan dengan mengangkat pokok masalah pada apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Leasing di Medan ? Dengan menekankan permasalahan pada persoalan kinerja maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi upaya untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh gaji kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, untuk menganalisis pengaruh kompensasi, untuk menganalisis pengaruh disiplin dan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perusahaan Leasing di Medan . Hal ini ditunjukkan berdasarkan daftar penilaian kinerja pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2014-2016

No.	Penilaian	2014	2015	2016
1.	Sangat Baik (A)	23 orang	20 orang	19 orang
2.	Baik (B)	38 orang	44 orang	42 orang
3.	Sedang (C)	9 orang	10 orang	11 orang
4.	Rendah (D)	7 orang	3 orang	5 orang
	Total	77 orang	77 orang	77 orang

Sumber : *Observasi, 2018*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diketahui adanya peningkatan hasil kinerja karyawan dalam kategori sedang dan rendah, dimana kinerja karyawan kategori sedang terus meningkat sedangkan kategori rendah turun tahun 2016 dari 3 orang ke 5 orang. Turunnya kinerja karyawan khususnya berasal dari bagian staff. Dari penilaian kinerja ini peneliti ingin mengetahui apa penyebab turunnya produktivitas kinerja karyawan Perusahaan Leasing di Medan tersebut.

II TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Tsai (2008) kepuasan dalam kinerja dapat dinyatakan dalam perasaan yang dirasakan bawahan kepada pimpinan. Terdapat kepuasan terhadap rekan kerja dimana perasaan yang dirasakan karyawan menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal et al, 2014).

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan dimensi (Dessler, 2009). Dimensi kinerja karyawan yang baik, yaitu: Kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan. Produktivitas. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Pengetahuan pekerjaan. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan. Keandalan. Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas. Kehadiran. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan. Kemandirian. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa adanya pengawasan.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2001:135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi/organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

III METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Rusiadi (2014 :12), “ Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas determinan peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Leasing di Medan , meliputi : kemampuan kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja untuk menganalisis determinan peningkatan kinerja karyawan dengan analisis faktor CFA.

1. Analisis Factor (*Confirmatory Factor Analysis / CFA*)

Selanjutnya dilakukan analisis faktor yang bertujuan untuk menemukan suatu cara meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor) dengan rumus:

$$X_i = B_{i1} F_1 + B_{i2} F_2 + B_{i3} F_3 + B_{i4} F_4 \dots\dots\dots + V_{i\mu}$$

Dimana :

X_i = Variabel ke-i yang dibakukan

B_{ij} = Koefisien regresi parsial yang untuk variabel i pada *common factor* ke-j

F_{bj} = *Common factor* ke-i

V_i = Koefisien regresi yang dibakukan untuk variabel ke-i pada faktor yang unik ke-i

μ_i = Faktor unik variabel ke-i

Kriteria pengujian : faktor dinyatakan merupakan faktor dominan apabila memiliki koefisien komponen matrix $\geq 0,5$. Khusus untuk Analisis Faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi: (Santoso, 2011)

- a) Korelasi antarvariabel Independen. Besar korelasi atau korelasi antar independen variabel harus cukup kuat, misalnya di atas 0,5.
- b) Korelasi Parsial. Besar korelasi parsial, korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel yang lain, justru harus kecil. Pada SPSS deteksi terhadap korelasi parsial diberikan lewat pilihan Anti-Image Correlation.

- c) Pengujian seluruh matriks korelasi (korelasi antar variabel), yang diukur dengan besaran *Bartlett Test of Sphericity* atau *Measure Sampling Adequacy (MSA)*. Pengujian ini mengharuskan adanya korelasi yang signifikan di antara paling sedikit beberapa variabel.
- d) Pada beberapa kasus, asumsi normalitas dari variabel-variabel atau faktor yang terjadi sebaiknya dipenuhi.

IV PEMBAHASAN

Hal pertama yang harus dilakukan dalam analisis faktor adalah menilai variabel mana saja yang layak untuk dimasukkan kedalam analisis selanjutnya. Analisis faktor menghendaki bahwa matrik data harus memiliki korelasi yang cukup agar dapat dilakukan analisis faktor, untuk itu dilakukan pengujian sebagai berikut:

- 1) *Barlett's test of Sphericity* yang dipakai untuk menguji bahwa variabel-variabel dalam sampel berkorelasi.
- 2) Uji *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* untuk mengetahui kecukupan sampel atau pengukuran kelayakan sampel. Analisis faktor dianggap layak jika nilai KMO > 0,5.
- 3) Uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* yang digunakan untuk mengukur derajat korelasi antar variabel dengan kriteria MSA > 0,5.

Adapun hasil dari pengujian *Barlett's test of Sphericity* dan *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dengan bantuan *software SPSS 16* terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.24
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.703
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	240.961
Df	21
Sig.	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Tabel 4.24 diatas menunjukkan nilai yang diperoleh dari uji *Barlett's test of Sphericity* adalah sebesar 240.961 dengan signifikansi 0,000, hal ini berarti bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikan <0,05). Hasil uji *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* diperoleh nilai 0,703 dimana angka tersebut sudah diatas 0,5. Dengan demikian variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diproses lebih lanjut.

Langkah berikutnya adalah pengujian *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*, dimana setiap variabel dianalisis untuk mengetahui variabel mana yang dapat diproses lebih lanjut dan mana yang harus dikeluarkan. Untuk dapat diproses lebih lanjut setiap variabel harus memiliki nilai MSA > 0,5. Nilai MSA tersebut terdapat dalam tabel *Anti-Image Matrice* pada bagian *Anti-Image Correlation* yaitu angka korelasi yang bertanda "a" dengan arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah. Adapun hasil uji MSA untuk variabel penelitian ini terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.25
Anti-image Matrices

		Kemampuan Kerja	Gaji	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Disiplin	Motivasi Kerja
Anti-image Covariance	Kemampuan Kerja	.344	-.225	-.147	.086	.006	-.142	-.056
	Gaji	-.225	.519	.072	-.046	.000	.001	-.047
	Kepemimpinan	-.147	.072	.511	-.204	-.099	.091	.000
	Lingkungan Kerja	.086	-.046	-.204	.423	-.222	-.081	.042
	Kompensasi	.006	.000	-.099	-.222	.464	.098	-.057
	Disiplin	-.142	.001	.091	-.081	.098	.381	-.209
	Motivasi Kerja	-.056	-.047	.000	.042	-.057	-.209	.498
Anti-image Correlation	Kemampuan Kerja	.672 ^a	-.532	-.352	.227	.014	-.393	-.134
	Gaji	-.532	.748 ^a	.140	-.099	.001	.003	-.093
	Kepemimpinan	-.352	.140	.638 ^a	-.438	-.203	.205	-.002
	Lingkungan Kerja	.227	-.099	-.438	.632 ^a	-.502	-.202	.092
	Kompensasi	.014	.001	-.203	-.502	.730 ^a	.233	-.119
	Disiplin	-.393	.003	.205	-.202	.233	.716 ^a	-.480
	Motivasi Kerja	-.134	-.093	-.002	.092	-.119	-.480	.793 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.25 diatas diketahui bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai MSA > 0,5 sehingga variabel dapat dianalisis secara keseluruhan lebih lanjut.

b. Estimasi Communalities

Communalities adalah proporsi dari varian suatu item peubah asal yang bisa dijelaskan oleh faktor utamanya. Nilai *Communalities* menjelaskan seberapa besar keragaman atau variasi item/peubah asal yang dapat diterangkan oleh faktor yang terbentuk. Nilai *communalities* ini diperoleh dengan menjumlahkan nilai *eigen value* pada faktor yang ada. Adapun nilai *communalities* yang diperoleh dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.26
Communalities

	Initial	Extraction
Kemampuan Kerja	1.000	.787
Gaji	1.000	.626
Kepemimpinan	1.000	.722
Lingkungan Kerja	1.000	.780
Kompensasi	1.000	.750
Disiplin	1.000	.732
Motivasi Kerja	1.000	.654

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel diatas bahwa variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai 0,787, ini berarti sekitar 78,7% varians dari variabel kemampuan kerja bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel gaji (X2) memiliki nilai 0,626, ini berarti sekitar 62,6% varians dari variabel gaji bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel kepemimpinan (X3) memiliki nilai 0,722, ini berarti sekitar 72,2% varians dari variabel kepemimpinan bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel lingkungan kerja (X4) memiliki nilai 0,780, ini berarti sekitar 78,0% varians dari variabel lingkungan kerja bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel

kompensasi (X5) memiliki nilai 0,750, ini berarti sekitar 75,0% varians dari variabel kompensasi bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel disiplin (X6) memiliki nilai 0,732, ini berarti sekitar 73,2% varians dari variabel disiplin bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel motivasi kerja (X7) memiliki nilai 0,654, ini berarti sekitar 65,4% varians dari variabel motivasi kerja bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

c. Melakukan Faktoring dan Rotasi

Setelah semua variabel memenuhi syarat untuk dianalisis, tahap selanjutnya adalah melakukan proses inti dari analisis faktor, yaitu melakukan ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada, sehingga terbentuk satu atau beberapa faktor. Rotasi faktor dilakukan untuk mempermudah interpretasi dalam menentukan variabel-variabel mana saja yang tercantum dalam suatu faktor. Dalam penelitian ini digunakan rotasi *varimax* yang termasuk dalam metode rotasi *Orthogonal* yaitu memutar sumbu 90° .

1) Penentuan Jumlah Faktor

Dalam penelitian ini penulis menentukan jumlah faktor dengan menggunakan nilai *eigen value* dengan kriteria nilai *eigen value* > 1 . (Imam Ghazali dalam Nurjannah 2010). Susunan *eigen value* selalu diurutkan dari yang terbesar sampai terkecil. Untuk mengetahui jumlah faktor yang terbentuk dari hasil ekstraksi dapat dilihat pada tabel *total variance explained*.

Pada tabel 4.27 diketahui bahwa dari 7 variabel yang dimasukkan untuk analisis faktor, terdapat 2 faktor yang terbentuk karena dari komponen 1 sampai dengan komponen 2 menunjukkan *eigen value* > 1 maka proses faktoring hanya sampai pada 2 faktor, jika diteruskan sampai faktor berikutnya *eigen values* sudah kurang dari 1 yaitu sebesar 0,620. Jadi diketahui bahwa 3 faktor adalah jumlah yang paling optimal.

Tabel 4.27
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.112	44.459	44.459	3.112	44.459	44.459	2.786	39.797	39.797
2	1.938	27.688	72.148	1.938	27.688	72.148	2.265	32.350	72.148
3	.620	8.856	81.004						
4	.478	6.822	87.826						
5	.374	5.337	93.163						
6	.289	4.125	97.287						
7	.190	2.713	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

2) Interpretasi Faktor

Setelah terbentuk faktor, tahap selanjutnya adalah menginterpretasikan faktor-faktor yang terbentuk dengan melihat tabel *component matrix* yang menunjukkan distribusi ke-7 variabel tersebut pada 2 faktor yang terbentuk. Sedangkan angka-angka pada tabel tersebut adalah faktor *loading*, yang menunjukkan besarnya korelasi antara suatu variabel dengan faktor-faktor yang terbentuk.

Pada tabel 4.28 yaitu tabel *component matrix* awal, hasil faktor belum bisa diinterpretasikan karena variabel-variabel yang ada hanya mengumpul pada satu atau beberapa faktor saja belum menyeluruh, untuk itu perlu dilakukan rotasi faktor.

Rotasi faktor ini dimaksudkan untuk mendapatkan tampilan data yang jelas dari nilai *loading* untuk masing-masing variabel terhadap faktor-faktor yang ada. Interpretasi ini didasarkan pada nilai *loading* yang terbesar dari masing-masing variabel terhadap faktor-faktor yang ada, jadi suatu variabel akan masuk ke dalam faktor yang memiliki nilai *loading* terbesar, setelah dilakukan perbandingan besar korelasi terhadap setiap baris. Tabel 4.29 yaitu *rotated component matrix* menunjukkan hasil dari rotasi faktor.

Tabel 4.28
Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Disiplin	.819	.246
Kemampuan Kerja	.765	.449
Motivasi Kerja	.733	.341
Gaji	.680	.403
Kepemimpinan	-.426	.735
Lingkungan Kerja	-.555	.687
Kompensasi	-.604	.621

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.0

Tabel 4.29
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Kemampuan Kerja	.887	-.022
Disiplin	.826	-.223
Motivasi Kerja	.803	-.097
Gaji	.791	-.016
Lingkungan Kerja	-.109	.876
Kepemimpinan	.025	.849
Kompensasi	-.186	.846

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.0

Component matrix hasil proses rotasi (*rotated component matrix*) yang ditunjukkan pada tabel 4.29 memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Terlihat nyata bahwa *factor loading* yang dulunya kecil semakin diperkecil dan *factor loading* yang besar semakin diperbesar. Kemudian diperoleh beberapa variabel yang mendominasi masing-masing faktor, yaitu sebagai berikut :

- Faktor pertama, terdiri dari kemampuan kerja (X1) dengan nilai faktor *loading* 0,887.
- Faktor kedua, terdiri dari lingkungan kerja (X4) dengan nilai faktor *loading* 0,876.

Tabel 4.30
Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.850	-.527
2	.527	.850

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel *Component Transformation Matrix* terlihat angka-angka yang ada pada diagonal, antara *Component 1* dengan 1 dan *Component 2* dengan 2. Terlihat kedua angka jauh diatas 0,5. Hal ini membuktikan kedua faktor (*Component*) yang terbentuk sudah tepat, karena mempunyai korelasi yang tinggi.

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.490	.037		605.841	.000		
Kemampuan Kerja	2.148	.037	.778	57.499	.000	1.000	1.000
Lingkungan Kerja	1.706	.037	.618	45.670	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.32 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 22,490 + 2,148 X_1 + 1,706 X_2 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,490.
- 2) Jika terjadi peningkatan kemampuan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2,148.
- 3) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,706.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.100	2	286.050	2.696E3	.000 ^a
	Residual	7.852	74	.106		
	Total	579.952	76			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.490	.037		605.841	.000		
Kemampuan Kerja	2.148	.037	.778	57.499	.000	1.000	1.000
Lingkungan Kerja	1.706	.037	.618	45.670	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
Penguujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:
Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$
Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 57,499 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 57,499 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Penguujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:
Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$
Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 45,670 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 45,670 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.986	.325738062

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,986 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 98,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 98,6\% = 1,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang tidak diteliti.

Rachmawati *et al*, (2006) memandang kemampuan dan kinerja selalu berhubungan, sebagaimana dikemukakannya bahwa hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari karyawan dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiawati (2010) berjudul hubungan antara faktor kemampuan dengan kinerja pegawai kecamatan Banjarbaru Kota menunjukkan bahwa, hubungan variabel kinerja dengan kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila kemampuan pegawai baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang *Conirmatory Factor Analysis* Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Leasing di Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :Melalui analisis uji faktor terdapat 2 (dua) faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah : Faktor pertama adalah kemampuan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,887. Faktor kedua adalah lingkungan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,876. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Leasing di Medan Cabang Binjai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afia, Ika, Ranu, (2013). *Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan Dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Viccon Modern Industry*. Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang, Surabaya.
- Amin, (2015). *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen* Universitas Negeri Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Budiasih, Yanti, (2012). *Stuktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus pada Pt. XX Di Jakarta*. STIE Ahmad Dahlan Jakarta.
- Chayati, Purwanti dan Nugraheni, (2012). *Profil Teamwork Skill Sebagai Gambaran Kemampuan Kompetitif Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Boga Dan Teknik Boga Angkatan Tahun 2009-2011*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf, (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Buku Seru.
- Hartanto, Eko, (2011). *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Hapsari, Rida, Astuti, Retno dan Anggarini, Sakunda, (2014). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bakso Bakar Pahlawan Trip, Malang)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Lestari, Sriyono dan Farida, (2013). *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Mulyadi, Deddy, (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Bandung: Alfabet, CV
- Priyanto, Wahyu, (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Purnomo, Rudi, (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung* Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kediri.
- Rumondor, (2013). *Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2014). *Metode Penelitian*, Medan: Penerbit USU press.
- Siregar, Syofian, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Rawamangun*: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Siswanto, Susila dan Suyanto, (2017). *Metode Penelitian Kombinasi Kualitatif-Kuantitatif*, Klaten Selatan: Bosscript.
- Sugiyono, (2009). *Memahami Penelitian Bisnis*. Bandung: alfabeta
- Suhaji, (2012). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Sunyoto, Danang, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Tinambunan, Agung Halomoan, (2015). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Hkbp Nommensen.
- Utami, Andita Wahyu, (2015). *Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai intervening (Studi pada Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember)*. Universitas Jember
- Wicaksono, Danang Agil, (2011). *Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Pada Pt. Danatrans Service Logistics Semarang*. Universitas Semarang.
- Widjanarko, (2016). *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN IV Dolok Ilir*. STIM Sukma Medan.