

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS PADA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. FIF MEDAN

Akhmad Taufik

*Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi*

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Medan. Menganalisis kemampuan kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Medan. Masalah penelitian ini Masih adanya karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Masi adanya karyawan memiliki ketidak nyamanan atas lingkungan kerjanya yang kurang bersahabat, suhu ruangan yang kurang segar, suasana ruangan yang mebosannkan, dan hubungan antara karyawan kurang terjalin harmonis yang terlibat konflik dan berselisih paham. Masih adanya karyawan yang tidak disiplin yang akan berdampak turunnya target perusahaan. Penelitian dilakukan kepada responden yang menjadi karyawan. Analisis data menggunakan regres jalur. Hasil pembahasan diketahui 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 PT. Federal Internasional Finance Cabang Medan.

Kata Kunci : kemampuan kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kinerja

I. PENDAHULUAN

Penelitian tentang kinerja karyawan adalah perlu dilakukan, permasalahan yang terkait dengan persoalan kinerja harus dikaji sedemikian rupa sebab hasil dari penganalisaan diharapkan dapat menjadi indicator 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 PT.FIF 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 PT. FIF 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 PT. FIF Medan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan daftar penilaian kinerja pada tabel 1.1 berikut ini:

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 PT. FIF Medan tersebut. Menurunnya kinerja karyawan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Masih ada karyawan PT FIF Medan memiliki ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan mereka yang terlalu otoriter, yang terlalu suka memojokkan karyawannya, dan yang tidak pernah mau mendengarkan alasan karyawan. Masih adanya karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Masih adanya karyawan memiliki ketidaknyamanan atas lingkungan kerjanya yang kurang bersahabat, suhu ruangan yang kurang segar, suasana ruangan yang mebosannkan, dan hubungan antara karyawan kurang terjalin harmonis yang terlibat konflik dan berselisih paham. Masih adanya karyawan yang tidak disiplin yang akan berdampak turunnya target perusahaan.

II. Landasan Teori

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.

Menurut Mangkunegara, (2012:9) “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan *standard* yang telah ditentukan).

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94), dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

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 kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tingkat atau standar yang diharapkan. Hal ini harus selalu dilakukan secara berkala mengingat bahwa produktivitas kerja setiap orang memiliki kemungkinan untuk menurun karena banyak faktor, oleh karena itu untuk menjaga stabilitas kerja SDM evaluasi kerja secara berkala akan sangat baik untuk dilakukan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

III. Metodologi Penelitian

Rusiadi (2014 :12) menjelaskan 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 PT Federal International Finance Medan, meliputi : kemampuan kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja untuk menganalisis determinan peningkatan kinerja karyawan dengan analisis faktor CFA.

Analisis data menggunakan 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:

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

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. Hasil Penelitian

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

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.

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.

a. *Estimasi Communalitiy*

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.

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.

b. 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 Ghozali 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.

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 *tabel rotated component matrix* menunjukkan hasil dari rotasi faktor.

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.

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.

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 :

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

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.

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan pada kategori belum baik. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 57,499 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 57,499 > t_{tabel} 1,666$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Federal International Finance Medan.

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.

Kemampuan kerja ialah mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Federal International Finance seperti skill, pengetahuan dan pengalaman yang baik dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Schreyogg dalam Kusumasari (2014:45), kemampuan kerja sangat penting dimiliki oleh organisasi, karena kemampuan diidentifikasi sebagai salah satu sumber utama bagi pembangkitan dan pengembangan kompetitif, ketidakpastian dan perubahan lingkungan menjadi alasan kapabilitas harus dimiliki oleh organisasi untuk berubah dan mengembangkan prasyarat penting dengan cepat untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja adalah sebesar 45,670 dan $sig = 0.000$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini juga mengindikasikan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap

karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

V. Penutup

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang *Conirmatory Factor Analysis* Pada Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance 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 PT. Federal Internasional Finance Cabang Medan.

Daftar Pustaka

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, (2009) : *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Donni Juni Priansa (2014) Perencanaan dan Pengembangan SDM.
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah., (2010). *Metedologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta.
- Gary Dessler, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Hasibuan , Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002
- Koesmono, Teman. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 07. Hal 171-188.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Marwansyah, (2010) : ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Moekijat, (2010) : ***Sumber Daya Manusia***. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Panggabean. S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia : Bogor.

- Raymond J. Stone. (2005) Human Resource Management fifth edition.
Australia: John Wiley & Sons
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti, (2010) : ***Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil***. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Veithzal Rivai, (2009) : ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yamin, Sofyan.(2009).Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lister-PLS.Jakarta:Salembainfotek
- Yussy Santoso, Ronnie R. Rasman., (2015). Organization Design And Job Analysis.**