

ANALISIS FAKTOR YANG DOMINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PBM BARUNA KOPKAR JAYA CILACAP

Ahmad Mujahid, SE, MM

Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, work environment, discipline, communication, training and compensation on employee performance and analyze the dominant factors that influence employee performance at PT BKJ Cilacap. The research was conducted by factor analysis techniques. The sample used in this study were all employees at PT BKJ Cilacap. This study uses two variables, namely: the dependent variable namely Employee Performance and Independent Variables namely: Leadership (X1), Motivation (X2), Work Environment (X3), Discipline (X4), Communication (X5), Training (X6), Compensation (X7).

The calculation results for the Correlation Matrix, obtained by Determinant = 0.003 means that there are correlations between variables. At $df = (7 (7-1)) / 2 = 21$, with a significance of 0.05, Chi-Square in the table is 32,670. The Barlett's Test count 110,896 is greater than the Chi-Square table of 32,670, so the correlation matrix is feasible for factor analysis. Variables that have $MSA < 0.5$ are leadership = 0.245 and work motivation = 0.384. So leadership that has the smallest MSA value is issued first from the variable selection process. The calculation results for the Correlation Matrix, obtained by Determinant = 0.002. This number is close to zero (0), meaning that there are correlations between variables. Stage 2. Elimination of Leadership Variables (leadership variables are excluded from the factor analysis process). The Component Plot in Rotated Space shows: the distribution of variables according to the group of factors. Variables included in one factor form one group (component). Factor 1 (Management Policy), namely: Communication (X5), Work Environment (X3), Training (X6), Compensation (X7) Factor 2 (Management Style): Work Motivation (X2), Work Discipline (X4).

Keywords: leadership, motivation, work environment, discipline, communication, training, compensation and employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, komunikasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT BKJ Cilacap. Penelitian dilakukan dengan teknik analisis faktor. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT BKJ Cilacap. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu: variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan Variabel independen yaitu : Kepemimpinan(X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3), Disiplin (X4), Komunikasi (X5), Pelatihan (X6), Kompensasi (X7).

Hasil perhitungan untuk Correlation Matrix, diperoleh Determinant = 0,003 berarti antar variabel terdapat korelasi. Pada $df = \frac{7(7-1)}{2} = 21$, dengan signifikansi 0,05, Chi-Square pada tabel adalah 32,670. Hasil hitung Barlett's Test 110,896 lebih besar Chi-Square tabel sebesar 32,670 maka matriks korelasi layak untuk dilakukan analisis factor. Variabel yang memiliki MSA < 0,5 adalah kepemimpinan = 0,245 dan motivasi kerja = 0,384. Maka kepemimpinan yang mempunyai nilai MSA paling kecil dikeluarkan terlebih dulu dari proses pemilihan variabel. Hasil perhitungan untuk Correlation Matrix, diperoleh Determinant = 0,002. Angka ini mendekati nol (0), berarti antar variabel terdapat korelasi. Tahap 2. Eliminasi Variabel Kepemimpinan (variabel kepemimpinan dikeluarkan dari proses analisis faktor). Pada Component Plot in Rotated Space, terlihat : sebaran variabel sesuai dengan kelompok faktornya. Variabel yang termasuk dalam satu faktor membentuk satu kelompok (komponen). Faktor 1 (Kebijakan Manajemen), yaitu : Komunikasi (X5), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X6), Kompensasi (X7) Faktor 2 (Gaya Manajemen) : Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X4)

Kata Kunci : kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja ,disiplin, komunikasi, pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi yang telah ditetapkan pada periode waktu tertentu, dan untuk mencapainya akan selalu harus menghasilkan kinerja organisasi yang optimal. Kinerja organisasi merupakan fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern organisasi. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang terkait dengan kinerja organisasi yaitu; strategi perusahaan, pemasaran, operasional, sumber daya manusia, dan keuangan.

Teori-teori manajemen sumber daya manusia banyak mengungkapkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu : kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, komunikasi, pelatihan dan kompensasi.

Dengan dasar teori-teori manajemen sumberdaya manusia maka penulis tertarik untuk meneliti diantara variabel-variabel tersebut variabel-variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan dasar itu penulis melakukan penelitian pada PT PBM Baruna Kopkarjaya< Cilacap demikian judul penelitian ini adalah : **ANALISIS FAKTOR DOMINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PBM BARUNA KOPKAR JAYA CILACAP**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, komunikasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BKJ Cilacap. Faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BKJ Cilacap.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan aktivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena

organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan.(Winardi, 1996:44).

Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, sedangkan kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerjanya Dessler (1992:513). Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja mengandung tiga unsur yaitu:

Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

B. Kepemimpinan.

Menurut Stephen P. Robbin (2002:3), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sumber pengaruh itu bisa formal, seperti kepemilikan peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Menurut House dalam Gary Yukl (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Menurut Purwanto (2006 :24) untuk menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin akan mempunyai cara atau gaya yang harus selalu efektif. Kematangan (maturity) dalam kepemimpinan situasional dapat dirumuskan sebagai suatu kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri.

Variabel – variabel kematangan hanya dipertimbangkan dalam hubungannya dengan tugas-tugas yang spesifik yang harus dilakukan. Umpamanya seorang yang matang dalam tugas A, jika yang bersangkutan ditugaskan pada tugas B belum tentu dia matang dalam tugas tersebut.

C. Motivasi Kerja

Motivasi adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa individual. Robbins (2003:208). Motivasi adalah kondisi

yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif yang dimilikinya, sedangkan motif itu sendiri adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Dengan demikian, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Mangkunegara (2000:93).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (Handoko, 1999:251). Motivasi sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu dan yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut, inti dari motivasi adalah dorongan yang merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan. Wlodkowski (Prasetyo, 1994:41).

Berdasarkan pengertian motivasi yang dikemukakan para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi dimana di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Teori pengukuhan ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Sehingga sifat ketergantungan tersebut

bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan ini menurut Malayu S. P. Hasibuan (2007: 238-239) terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Pengukuhan positif (*positive reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.
2. Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat. Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.

D. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :
Pewarnaan, Penerangan, Udara , Suara bising, Ruang Gerak, Keamanan,
Kebersihan

E. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Arti kesadaran sendiri adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sedang arti kesediaan adalah suatu sikap dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1994:212).

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, diantaranya adalah: Tujuan dan kemampuan , Teladan pimpinan , Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) , Keadilan , Waskat (pengawasan melekat), Saksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan. (Hasibuan, 1994:213).

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai aturan-aturan dari organisasi, dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk latihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja lain, serta meningkatkan prestasi kerja atau mutu hasil kerja. Siagian (2001:305).

Disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja adalah sebagai Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misal datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. .

Dari berbagai indikator di atas maka dapat disimpulkan menjadi lima indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan, diantaranya: Disiplin terhadap waktu, Disiplin terhadap penggunaan peralatan, Disiplin terhadap prosedur kerja, Disiplin terhadap tata tertib.

F. Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana seseorang berusaha memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolis. Komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia. Komunikasi langsung berarti komunikasi yang disampaikan tanpa menggunakan perantara/mediator, sedangkan komunikasi tidak langsung menggunakan mediator.

Menurut Fred Luthans yang dikutip oleh Miftah Thoha (1999: 146), komunikasi dalam organisasi secara implisit termasuk fungsi manajemen pemberian perintah dan prinsip struktur hirarki. Menurut Djoko Purwanto, pola

komunikasi dalam struktur organisasi terjadi di jika didalam organisasi saling berkomunikasi satu dengan bagian lainnya baik yang berbeda tingkatannya (vertikal) maupun yang sama tingkatannya (horizontal).

Ada tujuh faktor komunikasi yang berperan dalam menciptakan dan memelihara otoritas yang obyektif, di dalam organisasi yang menurut Chester Barnard adalah :

- a. Saluran komunikasi itu harus diketahui dengan pasti.
- b. Seyogyanya harus ada saluran komunikasi formal pada setiap anggota organisasi.
- c. Jalur komunikasi ini seharusnya langsung dan sependek mungkin.
- d. Garis komunikasi normal keseluruhannya hendaknya dipergunakan secara normal.
- e. Orang yang bekerja sebagai pusat pengatur komunikasi haruslah orang-orang yang cakap.
- f. Garis komunikasi seharusnya tidak mendapat gangguan.
- g. Setiap komunikasi harus disahkan.

G. Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan adalah usaha pengembangan kemampuan kerja sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja selalu mempunyai kemampuan kerja sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan di tempat kerjanya. Menurut Sondang P. Siagian (2007 : 13), pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan akan berlanjut

sepanjang karir karyawan tersebut. Pelatihan lanjutan sehubungan tuntutan baru karena adanya perubahan eksternal yang terjadi seperti perubahan selera konsumen, kemajuan teknologi dan lain-lain, maka pelatihan lanjutan ini ada yang menyebutnya sebagai pengembangan. Kesemuanya bermuara pada tujuan untuk peningkatan kinerja dan produktifitas perusahaan. Oleh T. Hani Handoko (2007 : 243), tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan adalah :

- Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik,
- Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya,
- Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasiional ,
- Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya,
- Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik.

Hal ini akan memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual, Meningkatkan kepuasan kerja, Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, Meningkatkan kemandirian karyawan, Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa mendatang.

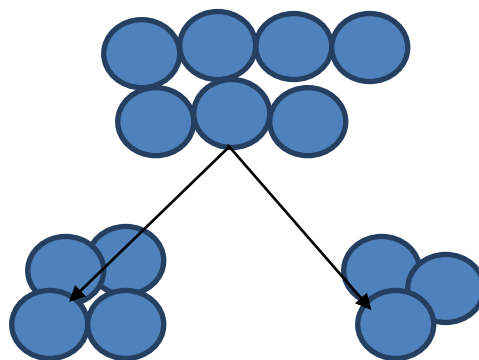
H. Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai

motivator untuk pekerjaan di masa mendatang (Hani Handoko, 2007 : 252). Oleh Sondang Siagian (2006 : 253), dikatakan bila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, maka individu tersebut mengharapkan imbalan tertentu. Kepentingan perusahaan harus terjamin bahwa dengan kontribusi pekerja dengan pengerahan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu dari tenaga kerjanya, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan organisasinya.

Kontribusi (contribution) adalah apa yang bisa diberikan oleh individu bagi organisasi atau perusahaan. Sebaliknya kompensasi (compensation) adalah apa yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi individu. Kedua konsep ini satu sama lainnya akan saling mempengaruhi dalam hal implementasi rencana organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika masing-masing individu tidak memberikan kinerjanya yang terbaik (kontribusi) bagi perusahaan. Sebaliknya, individu tidak akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan.

I. Kerangka Pemikiran Analisis Faktor.



Gambar 1. Penyederhanakan 7 variabel menjadi 2 faktor.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT Baruna Kopkar Jaya di Kabupaten Cilacap. Dalam penelitian dengan teknik analisis faktor yang karena sifatnya eksplorasi maka tidak memerlukan hipotesis (Suliyanto 2005 : 125). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT BKJ Cilacap. Jadi penelitian ini adalah penelitian populasi. Dalam penelitian ini digunakan data primer bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT Baruna Kopkar Jaya (BKJ) di Kabupaten Cilacap, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu : kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, komunikasi, pelatihan dan kompensasi. Data Sekunder seperti jumlah karyawan, struktur organisasi PT Baruna Kopkar Jaya (BKJ) di Kabupaten Cilacap. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu: variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan Variabel independen yaitu : Kepemimpinan(X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3), Disiplin (X4), Komunikasi (X5), Pelatihan (X6), Kompensasi (X7)

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara angket (kuesioner) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan secara terperinci dalam satuan pertanyaan dengan memberikan petunjuk-petunjuk. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala semantik diferensial. Karena data yang diperoleh sudah dalam bentuk skala semantik diferensial, maka data tidak perlu ditransformasi menjadi skala interval (Suliyanto,

2005 : 128).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 24 orang karyawan PT BKJ di Kabupaten Cilacap dan semua dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi merupakan penelitian populasi.

Teknik Analisis Data (dengan SPSS IBM 22).

1. Uji Kelayakan Data (Analisis Faktor Tahap Kesatu)

- a. Matriks Korelasi. Jika hasil perhitungan determinan matriks korelasi adalah mendekati nol, maka dianggap antar variabel terdapat cukup korelasi. Dengan demikian pada matriks korelasi tersebut bisa dilakukan tahap Bartlett.
- b. Pada Uji Bartlett akan diperoleh nilai Kaiser Meyer Olkin (KMO) yang merupakan indeks perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien parsialnya. Jika nilai KMO dikatakan cukup jika KMO lebih besar atau sama dengan 0,5.
- c. Pada tabel anti image corelation terlihat angka yang membentuk diagonal yang menandakan nilai MSA (KMO). Jika item variabel yang memiliki MSA lebih kecil dari 0,5, maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari pemilihan variabel. Jika ada lebih dari satu variabel, maka dikeluarkan satu persatu. Variabel dengan nilai MSA yang paling kecil dikeluarkan terlebih dahulu. Jika nilai MSA seluruh variabel sudah $\geq 0,5$ maka proses berikutnya adalah melakukan ekstraksi.

2. Analisis Faktor Tahap Kedua.

Setelah diperoleh data komponen matriks, maka setelah dilakukan ekstraksi akan dapat ditentukan rotated komponen matriksnya, dimana dari hasil rotated komponen matriks tersebut akan ada 2 atau 3 komponen utama. Pada tiap komponen utama itulah tiap variabel akan termasuk di salah satu komponen utama. Dari komponen matriks maka akan dapat diplot dalam grafik yang disebut component plot in rotated space. Pada grafik ini akan tergambarkan sebaran variabel sesuai dengan komponen utamanya sesuai dengan loading faktor tiap variabel.

3. Model Fit.

Tahap akhir pada analisis faktor adalah mengetahui ketepatan dalam memilih teknik analisis faktor principal component analysis. Untuk mengetahuinya dengan melihat jumlah residuaal (perbedaan) antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diproduksi. Semakin kecil persentasinya, maka semakin tepat penentuan teknik tersebut (Suliyanto, 2005 : 124

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tahap 1 (Uji Kelayakan Data)

Hasil perhitungan untuk Correlation Matrix, diperoleh Determinant = 0,003. Angka ini mendekati nol (0), berarti antar variabel terdapat korelasi (jika nilai determinat dari matriks korelasi sama dengan 1, maka tidak terdapat korelasi).

Pada $df = \frac{7(7-1)}{2} = 21$, dengan signifikansi 0,05, Chi-Square pada tabel adalah 32,670. Hasil hitung Barlett's Test 110,896 lebih besar Chi-Square tabel sebesar 32,670. Dengan melihat nilai Determinat yang mendekati nol, nilai KMO > 0,5, dan nilai Bartlett 110,896 > nilai chi square 32,670, pada sig lebih kecil $\alpha = 0,05$, maka matriks korelasi layak untuk dilakukan analisis factor. Pada Anti Image Matrices khususnya pada anti-image correlation pada terlihat sejumlah angka yang membentuk diagonal (yang bertanda 'a') yang menunjukkan besarnya MSA. Nilai MSA mempunyai pengertian yang sama dengan KMO, hanya bersifat parsial (setiap item variabel), pada tabel Anti Image Matrices, variabel yang memiliki $MSA < 0,5$ adalah kepemimpinan = 0,245 dan motivasi kerja = 0,384. Maka kepemimpinan yang mempunyai nilai MSA paling kecil dikeluarkan terlebih dulu dari proses pemilihan variabel.

B. Tahap 2. Eliminasi Variabel Kepemimpinan (variabel kepemimpinan dikeluarkan dari proses analisis faktor)

Hasil perhitungan untuk Correlation Matrix, diperoleh Determinant = 0,002. Angka ini mendekati nol (0), berarti antar variabel terdapat korelasi (jika nilai determinat dari matriks korelasi sama dengan 1, maka tidak terdapat korelasi).

Tabel 2. KMO dan Bartlett's Test Tahap 2. antar variabel tidak terdapat korelasi). Bartlett's Test

Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,653
Bartlett's Test of Sphericity Approx Chi-Square	129,261
df	15
Sig	,000

Nilai KMO = 0,653 lebih besar dari 0,5. Pada $df = \frac{6(6-1)}{2} = 15$, dengan signifikansi 0,05, Chi-Square pada tabel adalah 25,000. Hasil hitung Bartlett's Test 129,261 lebih besar Chi-Square tabel sebesar 25,000. Dengan melihat nilai Determinat yang mendekati nol, nilai KMO > 0,5, dan nilai Bartlett 129,261 > nilai chi square 25,000, pada sig lebih kecil $\alpha = 0,05$, maka matriks korelasi layak untuk dilakukan analisis faktor. Pada Anti Image Matrices khususnya pada anti-image correlation terlihat sejumlah angka yang membentuk diagonal (yang bertanda 'a') yang menunjukkan besarnya MSA. Nilai MSA mempunyai pengertian yang sama dengan KMO, hanya bersifat parsial (setiap item variabel). Pada tabel Anti Image Matrices, MSA pada Tiap variabel adalah :

- a. Lingkungan kerja = 0,701
- b. Disiplin = 0,549
- c. Komunikasi = 0,655
- d. Pelatihan = 0,688
- e. Kompensasi = 0,729
- f. Motivasi kerja = 0,499

Karena nilai MSA pada motivasi kerja adalah 0,499, angka ini mendekati 0,5, maka motivasi kerja masih masuk dalam proses analisis faktor. Proses selanjutnya adalah proses ekstraksi.

3. Tahap 3. Proses Ekstraksi.

Tabel 3. Communalities.

	Component	
	Initial	Extraction
Pelatihan	1,000	0,943
Lingkungan Kerja	1,000	0,879
Komunikasi	1,000	0,942
Disiplin	1,000	0,871
Kompensasi	1,000	0,916
Motivasi kerja	1,000	0,677

Nilai extraction menggambarkan besarnya persentase varian suatu variabel yang dapat dijelaskan oleh faktor yang akan terbentuk. Makin besar nilai Communalities maka makin kuat hubungan dengan faktor yang nantinya akan terbentuk. Motivasi kerja dengan nilai communalities sebesar 0,943 berarti 94,3% varian motivasi kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang akan terbentuk. Tabel total variance explained digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor yang terbentuk. Faktor yang terbentuk harus memiliki nilai eigenvales ≥ 1 . Berdasarkan out put total variance explained dapat diperoleh bahwa jumlah faktor yang terbentuk ada 2 faktor, yaitu :faktor pertama = 3,975, dan yang kedua = 1,251, keduanya > 1 . Persentase of variance dua faktor tersebut = 66,245% + 20,856% = 87,101 %. Dengan demikian maka 87,101% dari seluruh variabel yang dapat dijelaskan Oleh kedua faktor tersebut adalah 87,101%.

Tabel Komponen Matriks digunakan untuk mendistribusikan variabel-variabel yang telah diekstraks ke dalam faktor yang telah terbentuk berdasarkan loading faktornya.

4 .Component Matrix

	Component	
	1	2
Pelatihan	0,953	-0,087
Lingkungan Kerja	0,913	-0,209
Komunikasi	0,896	-0,262
Disiplin	0,842	0,482
Kompensasi	0,700	-0,432
Motivasi kerja	0,480	0,844

Angka-angka dalam tabel menunjukkan nilai faktor loading, dimana makin besar nilai faktor loadingnya, maka makin nyata keeratan variabel terhadap komponen yang terbentuk. Dari tabel komponen matriks, terlihat pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin, kompensasi masuk komponen 1. Sedang motivasi masuk komponen 2. Untuk meyakinkan maka dilakukan Rotasi Matriks. Hasil Rotasi adalah :

Tabel 5 **Rotated Component Matrix.**

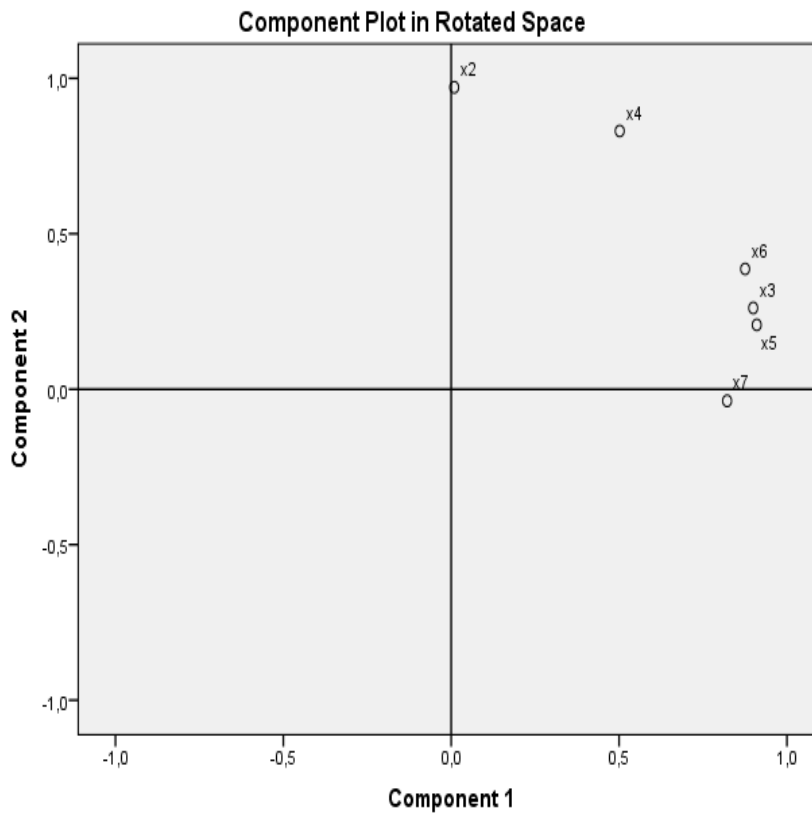
	Component	
	1	2
Komunikasi	0,910	0,207
Lingkungan Kerja	0,900	0,261
Pelatihan	0,876	0,387
Kompensasi	0,822	-0,037
Disiplin	0,009	0,971
Motivasi kerja	0,502	0,831

Terjadi perubahan : pelatihan, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi masuk komponen 1. Variabel disiplin dan motivasi kerja masuk komponen 2 Dengan demikian faktor yang terbentuk adalah, sebagai berikut :

Tabel 6 Faktor Yang Terbentuk.

Faktor	Eigeervalue	Variabel	Faktor Loading
Faktor 1	3,885	Komunikasi	0,910
		Lingkungan Kerja	0,900
		Pelatihan	0,870
		Kompensasi	0,822
Faktor 2	1,342	Motivasi	0,971
		Disiplin	0,831

Faktor 1 dinamai sebagai Faktor Kebijakan Manajemen dan Faktor 2 sebagai Gaya Kepemimpinan. Selanjutnya pada Component Plot in Rotated Space , adalah :



Gambar 2. Component Plot in Rotated Space

Dari component plot in Rotated Space, terlihat : sebaran variabel sesuai dengan kelompok faktornya. Variabel yang termasuk dalam satu faktor akan membentuk satu kelompok (komponen).

1. Faktor 1 (Kebijakan Manajemen), yaitu :

- a. Komunikasi (X5)
- b. Lingkungan Kerja (X3)
- c. Pelatihan (X6)
- d. Kompensasi (X7)

2. Faktor 2 (Gaya Manajemen)

- a. Motivasi Kerja (X2)
- b. Disiplin Kerja (X4)

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan.

1. Ada tujuh variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Jala Donan Lumintu Cilacap, yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, komunikasi, pelatihan dan kompensasi. Setelah dilakukan Uji Kelayakan Data pada Tahap 1 Analisis Faktor, maka variabel Kepemimpinan dikeluarkan dari pemilihan variabel karena pada uji Bartlett nilai Kaiser Meyer Olikin (KMO) dan Measuring of Sampling Adequacy

(MSA) variabel kepemimpinan mempunyai nilai dibawah 0,5 sehingga dikeluarkan dari proses.

Dengan demikian tinggal enam variabel yang masuk pada proses berikutnya dalam Analisis Faktor Tahap 2, yaitu : pelatihan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin , kompensasi dan motivasi kerja.

2. Analisis Faktor tahap 2, selanjutnya dilakukan terhadap enam variabel tersisa.

Pada tahap rotation, ekstraksi, dan nilai eigenvectors yang terbentuk, maka enam variabel tersebut masuk dalam 2 faktor yaitu :

a. Faktor 1 adalah komunikasi, lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi.

b. Faktor 2 adalah motivasi dan disiplin.

c. Pada Component Plot in Rotated Space , maka: Dari component plot in Rotated Space, terlihat : sebaran variabel sesuai dengan kelompok faktornya.

3. Variabel yang termasuk dalam satu faktor akan membentuk membentuk satu kelompok (komponen). Faktor 1 (Kebijakan Manajemen), yaitu :

Komunikasi (X5), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X6), Kompensasi (X7)

Faktor 2 (Gaya Manajemen) : Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X4)

4. Jika Faktor 1 diberi nama Kebijakan Manajemen dan Faktor 2 diberi nama Gaya Kepemimpinan maka :

Tabel 7. Faktor-faktor Hasil Analisis Faktor.

Faktor	Eigeervalue	Variabel	Faktor Loading
Faktor 1 Kebijakan Manajemen	3,885	Komunikasi	0,910
		Lingkungan Kerja	0,900
		Pelatihan	0,870
		Kompensasi	0,822
Faktor 2 Gaya Kepemimpinan	1,342	Motivasi Disiplin	0,971 0,831

B. Implikasi.

Dengan hasil penelitian ini maka untuk peningkatan kinerja perusahaan maka yang menjadi pusat perhatian adalah dua faktor tersebut diatas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 4, No 2.
- Anas, Muhammad, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi*, Universitas Sawerigading, Makassar, 2010.
- B. Uno, Hamzah. 2009. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dajan, A. 1984. *Statistik*. Jakarta: LP3ES.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2004. *Standar Kompetensi Guru SMA*. Jakarta: Depdiknas.
- Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia*. Alih bahasa: A. Sandiwan Suharto. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Endang Sri Handayani. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi yang Terhubung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjan Artho Kuncoro Karanganyar*, Tesis Program Magister Manajemen

Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak dipublikasikan).

- Filippo, BE. 1995. *Manajemen Personalia I*. Jakarta: Erlangga.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, TH. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, MSP. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Helmi, AF. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. Tahun IV No. 2. Desember 1996.
- Hernowo Narmodo dan M. farid Wajdi, 2011, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal Sumber daya Manusia, Vol 1, No 2.
- Letje Guntur. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga
- Ali Baroroh, 2013, *Analisis Multivariat Dan Time Series* : Kompas Gramedia, Jkt.
- Mangkunegara, AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Suliyanto, 2005, *Analisis Data Dalam Pemasaran*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mildawani, T.S. 1997. *Mencari Kriteria Sumber Daya Manusia (Indonesia)*. Pranata. Edisi Agustus – November (28 – 33). Semarang: UNIKA Soegijapranata.
- Pantja Djati, S. dan Khusaini, M. 2000. *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 5 No. 1 Maret 2003.h. 25 – 41.
- Pindyck, Robert and Daniel I, Rubenfield. 1996 *Ekonometric Models and Economic Forecast an case Study*, BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandoyo, H., dan Husnan, S. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Reskar R. 2001. *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Cipta Mandiri*. (Tidak dipublikasikan). Makassar : FE-Unhas.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PTRajagrafindo Persada*. Jakarta Rivai, Veithzal dan Basri.
2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PTRajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, SP. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Jakarta: PT Indeks.
- Siagian, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, Richard M. Dan D Braunstein, 1976. "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting, *Journal of Vocational Behavior*"
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta : Andi Offset
- Tony Listianto. 2004. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Semarang)*.

