

Analysis Of Factors Considered In Improving The Performance Of Ramayana City Plaza Sidoarjo Employees

Analisis Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ramayana City Plaza Sidoarjo

Reta Anugrah^{1*}, Sonja Andarini²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

retarhh@gmail.com¹, sonja_andarini.adbis@upnjatim.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to find out the factors that can be considered to improve the performance of Ramayana City Plaza Sidoarjo employees. The population and sample of research were employees of Ramayana City Plaza Sidoarjo which amounted to 84 employees. The analysis method used is exploratory factor analysis with questionnaires as a data collection method. The results of factor extraction were found from 17 variables of leadership, motivation, work discipline, and employee competence that have been measured, can be concluded into six dominant factors that can be considered to improve the performance of Ramayana City Plaza Sidoarjo employees.

Keywords : Factor Analysis, Exploratory, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian dilakukan agar mengetahui faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan Ramayana City Plaza Sidoarjo. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Ramayana City Plaza Sidoarjo yang berjumlah 84 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis faktor eksploratori dengan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Hasil dari ekstraksi faktor didapati dari 17 variabel dari kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan yang telah diukur, dapat disimpulkan menjadi enam faktor dominan yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan Ramayana City Plaza Sidoarjo.

Kata kunci : Analisis Faktor, Eksploratori, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dominasi teknologi tidak cukup membuat perusahaan dapat bersaing apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang terpercaya untuk dapat dijadikan sebagai bahan investasi dan sumber daya ekonomi yang paling berharga. Sumber daya manusia memiliki peran dalam pengembangan perusahaan dengan menjadi dalang utama organisasi dikarenakan adanya peran penting sumber daya manusia sebagai pelaku dan tolak ukur terwujudnya tujuan perusahaan. (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan sumber daya manusia sebagai segala potensi manusia yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk kebutuhan manusia.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan sumber daya dengan kinerja unggul sehingga untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja maksimal, perlu diketahui faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kondisi kerja yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang efisien dan efektif. Selain itu, karena kinerja merupakan bentuk pelaksanaan dari rencana yang telah disusun untuk diterapkan kepada karyawan yang memiliki kompetensi, kemampuan, kepentingan dan motivasi, maka perusahaan harus menghargai dan memperlakukan karyawan dengan baik dikarenakan sikap perusahaan dalam memperlakukan karyawan akan berdampak pada perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu dari banyak faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah kepemimpinan dimana faktor tersebut dapat membantu dan membentuk kinerja yang baik serta antusiasme untuk mencapai tujuan. (Yapentra, 2021) menjelaskan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memberi pengaruh dan motivasi orang lain untuk melaksanakan tujuan organisasi.

Seseorang yang termotivasi dan didukung oleh tujuan yang jelas cenderung bekerja dengan energi dan semangat penuh untuk mencapai tujuan tersebut. Hanafi dalam Lailiyah (2019) menjelaskan motivasi sebagai alat untuk mendorong seseorang untuk melakukan atau berperilaku dengan cara tertentu. Sehingga motivasi dapat mengarahkan seseorang untuk memulai, melaksanakan dan mempertahankan suatu kegiatan.

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan adanya disiplin kerja yang baik. (Hasibuan, 2017) menjelaskan disiplin sebagai pemahaman dan kemauan individu dalam mematuhi peraturan dan norma pada organisasi. Disiplin kerja merupakan perbuatan untuk menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan yang ditetapkan diantara para karyawan yang mengarah pada kepatuhan secara sukarela yang dilaksanakan karyawan berdasarkan peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kompetensi merupakan kapabilitas karyawan berdasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan seorang karyawan untuk melakukan dan merampungkan suatu tugas dengan didukung oleh sikap kerja. (Tumanggor dan Girsang, 2021) menjelaskan kompetensi merupakan karakter dasar tiap-tiap manusia yang berkaitan dengan kriteria-kriteria sebagai syarat kinerja karyawan seperti kemampuan, kualitas, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk adalah perusahaan rantai toko swalayan yang berdiri pada tahun 1978 di Jalan Sabang, Jakarta Pusat. Hingga tahun 2021, PT Ramayana Lestari Sentosa telah menjalankan 104 gerai *department store* Ramayana serta 82 gerai *supermarket* Robinson di Indonesia. Ramayana City Plaza Sidoarjo merupakan anak cabang dari PT Ramayana Lestari Santosa, Tbk dan menjadi salah satu *shopping mall* di Kabupaten Sidoarjo. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Wahyudi dalam (Dede Andi, 2020) kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mendorong dan membimbing serta memberikan pengaruh pada pola pikir dan cara kerja seseorang agar memiliki sikap mandiri ketika menjalankan tugas, terutama pada saat menetapkan keputusan guna mencapai tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 1991) dalam Trastansi (2019) menjelaskan indikator-indikator dari kepemimpinan, antara lain: 1) mendukung tercapainya tujuan; 2) sebagai wakil organisasi; 3) bersifat adil; 4) sumber inspirasi; 5) menciptakan rasa aman; dan 6) mampu memberi arahan pada karyawan.

Motivasi

(Dell, 2019) menjelaskan bahwa motivasi karyawan merupakan salah satu fungsi manajemen terpenting diantara para karyawan untuk menggunakan potensinya secara penuh dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mulyadi dalam (Junaedi, 2021) menjelaskan indikator motivasi kerja sebagai berikut: 1) lingkungan kerja; 2) pemberian tunjangan; 3) hubungan antar *partner* kerja; dan 4) kesempatan meningkatkan kemampuan.

Disiplin Kerja

(Hidayat R, 2021) menjelaskan disiplin kerja sebagai perlakuan untuk menghormati, menghargai, taat, dan sanggup menjalankan aturan resmi perusahaan. Agustini dalam (Hasibuan, 2020) indikator dari disiplin kerja, antara lain: 1) tanggung jawab; 2) tata cara kerja; 3) tingkat presensi karyawan; dan 4) ketaatan pada aturan.

Kompetensi

(Khoffiyah et al, 2021) menjelaskan kompetensi sebagai suatu kemauan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan maupun pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja yang baik. Narimawati dalam (Prayogi, 2019) menjelaskan indikator-indikator kompetensi dengan dibagi menjadi tiga bagian, antara lain: 1) kompetensi emosional; 2) kompeten sosial; dan 3) kompetensi intelektual.

Kinerja karyawan

(Harahap & Tirtayasa, 2020) menjelaskan kinerja karyawan sebagai faktor primer perusahaan yang dapat ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan, dimana karyawan harus mengetahui apa yang diharapkan perusahaan, kapan harus berperan, dan penilaian pekerjaan berdasarkan perilaku yang dimiliki oleh karyawan. Penilaian kinerja tersebut harus dilaksanakan dengan merata, tidak bias, dan harus memiliki gambaran kinerja aktual yang tepat.

3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif *analysis factor exploratory* digunakan pada penelitian ini dengan tujuan untuk menyederhanakan keragaman dan kekompleksitasan suatu hubungan yang terdapat pada set data atau *variable* amatan dengan menggabungkan faktor yang memiliki hubungan atau korelasi pada struktur data baru dengan set data yang lebih kecil. Data primer yang didapatkan secara serentak dari objek penelitian, yaitu jawaban responden yang telah dikumpulkan melalui pengisian kuesioner yang berjumlah 84 kuesioner. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda dengan SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut merupakan hasil dari pengujian validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL		r hitung	Tingkat Signifikan	r table	KET
KEPEMIMPINAN	X1	0.662	0.000	0.214	VALID
	X2	0.369	0.001	0.214	VALID
	X3	0.233	0.003	0.214	VALID
	X4	0.374	0.000	0.214	VALID
	X5	0.419	0.000	0.214	VALID
	X6	0.443	0.000	0.214	VALID
MOTIVASI	X7	0.652	0.000	0.214	VALID
	X8	0.380	0.000	0.214	VALID
	X9	0.680	0.000	0.214	VALID
	X10	0.359	0.001	0.214	VALID
DISIPLIN KERJA	X11	0.397	0.000	0.214	VALID
	X12	0.474	0.000	0.214	VALID
	X13	0.367	0.001	0.214	VALID
	X14	0.433	0.000	0.214	VALID
KOMPETENSI	X15	0.393	0.000	0.214	VALID
	X16	0.397	0.000	0.214	VALID
	X17	0.402	0.000	0.214	VALID

Sumber: Data Olahan (2023)

Hasil dari uji validitas yang dilakukan adalah semua indikator memiliki informasi valid karena nilai r hitung > dari nilai r table.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Alpha	Kesimpulan
Analisis Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ramayana City Plaza Sidoarjo	0.734	0.6	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2023)

Hasil uji reliabilitas adalah keseluruhan variabel pada penelitian ini telah reliabel dikarenakan semua nilai α (r hitung) > dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa total variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

Analisis Interkorelasi Antar Variabel

Tabel 2 Hasil KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.651
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	734.553
	Df	136
	Sig.	.000

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel diatas didapati bahwa hasil dari Bartlett's Test of sphericity yaitu 734.553 dengan tingkat signifikan 0.000 serta hasil perhitungan KMO didapati hasil dari kelayakan sampel menyatakan cukup dengan hasil 0.651 karena hasil KMO diantara 0.7-0.8. Sehingga hipotesis pengujian kecukupan data dan Uji Bartlett's digunakan untuk membuktikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis untuk kecukupan data (KMO)

H_0 : data sudah memadai untuk dilakukan penguraian lebih lanjut.

H_1 : data tidak memadai untuk dilakukan penguraian lebih lanjut.

Statistic uji: KMO-MSA=0.651

Daerah penolakan: H_0 diterima karena nilai MSA > 0,05

Keputusan: H_0 diterima karena nilai MSA > 0,05

Kesimpulan: data sudah memadai untuk dilakukan penguraian lebih lanjut.

2. Hipotesis untuk uji Bartlett's atau matrix korelasi

H_0 : matrix korelasi sama dengan matrix identitas.

H_1 : matrix korelasi tidak sama dengan matrix identitas.

Statistic Uji Bartlett's: Chi-Square= 734.553; P_value/sig. = 0.000

Daerah penolakan: H_0 ditolak apabila P_value < α , dimana α = 0.05

Keputusan: H_0 ditolak karena P_value < 0.05

Kesimpulan: matrix korelasi tidak sama dengan matrix identitas atau terdapat korelasi antar variabel.

Ekstraksi Faktor

Tabel 3. Total Varian Explained

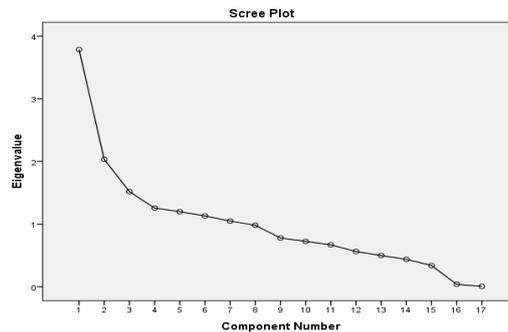
Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.786	22.273	22.273	3.786	22.273	22.273
2	2.033	11.961	34.234	2.033	11.961	34.234
3	1.518	8.931	43.165	1.518	8.931	43.165
4	1.255	7.385	50.551	1.255	7.385	50.551
5	1.197	7.044	57.594	1.197	7.044	57.594
6	1.130	6.648	64.243	1.130	6.648	64.243

7	1.048	6.166	70.409	1.048	6.166	70.409
8	.981	5.772	76.181			
9	.778	4.575	80.756			
10	.724	4.260	85.016			
11	.668	3.930	88.946			
12	.562	3.305	92.251			
13	.497	2.925	95.176			
14	.438	2.574	97.750			
15	.338	1.991	99.741			
16	.039	.227	99.968			
17	.006	.032	100.000			

Sumber: Data Olahan (2023)

Hasil dari ekstraksi faktor pada tabel diatas dilakukan dengan menggunakan *principal component analysis method* sehingga diketahui keseluruhan faktor yang digunakan untuk pengelompokan variabel dalam penelitian, hasil dari perhitungan tersebut didapati enam faktor berdasarkan nilai eigen diatas satu. Kesimpulannya adalah dari 17 variabel yang ada dapat dimuat dalam enam kelompok faktor dimana 70.409% dijelaskan oleh factor baru.

Screen Plot



Gambar 1. Screen Plot

Sumber: Data Olahan (2023)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa garis dari sumbu *Component Number* = 1 ke 2 memiliki penurunan garis yang sangat tajam. Kemudian dari angka 2 ke 3 dan seterusnya garis masih terjadi penurunan garis yang cukup tajam.

Menentukan Rotasi Matrix Faktor

Tabel 4. Component Matrix

Component Matrix ^a							
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
X9	.896	-.351					-.110
X1	.889	-.384					
X7	.887	-.404					
X8	.198	.544			-.148	-.485	.116
X11	.264	.507	-.113	-.399	.122	.121	.216
X17	.222	.477	.398	-.187	-.231	.448	-.111
X13	.218	.275	.510	.132	.172	.321	-.158
X5	.417		.488	-.138	-.240	-.329	.161
X16	.407	.189	-.473		-.304	-.170	
X2	.304	.310	-.469		.110	.446	-.254
X15	.276	.382	-.254	.513		-.166	-.392
X12	.414	.400		-.445	-.261		
X4	.238	.396	-.108		.604	-.225	.150
X6	.461			.444	-.511		
X10	.180	.317	.373	.274	.377	-.304	-.243

X14	.460	-.285	.197	.227	.171	.591
X3		.213	.308	.467	.201	.492

Sumber: Data Olahan (2023)

Setelah diketahui bahwa enam faktor merupakan jumlah yang paling optimal, maka dapat diketahui bahwa 17 variabel dapat didistribusikan ke enam faktor yang ada. Angka-angka tersebut merupakan nilai *loading factor* yang memperlihatkan besaran korelasi suatu variabel dengan faktor-faktor yang telah terbentuk, yaitu faktor 1 hingga faktor 6.

Tabel 5. Rotasi Komponen Matrix

	Rotated Component Matrix ^a					
	Component					
	1	2	3	4	5	6
Hubungan kerja (X7)	.977					
Bersifat adil (X1)	.969					
Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (X9)	.963					
Tata cara kerja (X12)	.159	.743	.148			
Tingkat kehadiran karyawan (X11)		.657			.236	.189
Lingkungan kerja (X8)	-.117	.417	.410		.382	-.304
Sumber inspirasi (X6)	.276		.694	.228	-.245	
Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (X15)			.659		.300	.209
Tingkat konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan (X16)	.186	.319	.555	-.286		.136
Ketaatan pada aturan (X13)	.111	.107	-.104	.687	.162	
Tingkat pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan (X17)		.564		.619	-.150	
Mendukung tercapainya tujuan (X3)		-.147	.241	.570		
Menciptakan rasa aman (X4)		.213			.743	.194
Pemberian gaji dan tunjangan (X10)			.108	.337	.639	-.194
Memberi arahan kepada karyawan (X2)	.107	.285	.214			.694
Sebagai wakil organisasi (X5)	.368	.188	.116	.162		.620
Tanggung jawab (X14)	.418		.182		.136	.432

Sumber: Data Olahan (2023)

Hasil tabel diatas dilakukan dengan menggunakan *Varimax with Kaiser Normalization* sehingga didapati pembentukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Ramayana City Plaza Sidoarjo.

Tabel 6. Hasil Analisis Faktor

Faktor	Nilai Eigen	Nilai Variasi	Nilai Kumulatif	Variabel Pembentuk Faktor	Nilai Loading
1	3.768	22.273	22.273	Hubungan Kerja (X7)	977
				Bersifat Adil (X1)	969
				Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan (X9)	963
2	2.033	11.961	34.234	Tata Cara Kerja (X12)	743
				Tingkat Kehadiran Karyawan (X11)	657
				Lingkungan Kerja (X8)	417
3	1.518	8.931	43.165	Sumber Inspirasi (X6)	694
				Tingkat Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan (X15)	659
				Tingkat Konsistensi Menyelesaikan Pekerjaan (X16)	555
4	1.255	7.385	50.551	Ketaatan Pada Aturan (X13)	687
				Tingkat Pengetahuan Menyelesaikan Pekerjaan (X17)	619
				Mendukung Tercapainya Tujuan (X3)	570
5	1.197	7.044	57.594	Menciptakan Rasa Aman (X4)	743
				Pemberian Gaji dan Tunjangan (X10)	639
6	1.130	6.648	64.243	Memberi Arahan Kepada Karyawan (X2)	694

Sebagai Wakil Organisasi (X5)	620
Tanggung Jawab (X14)	432

Sumber: Data Olahan (2023)

Pada penelitian ini, hubungan kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh dominan dengan nilai 0.977. Reduksi data dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan riset agar variabel dapat dikelompokkan ke beberapa faktor inti. Sehingga dapat ditarik kesimpulan terkait faktor yang berpengaruh dominan pada kinerja karyawan Ramayana City Plaza Sidoarjo, sebagai berikut:

Faktor pembentuk pertama terdiri dari hubungan kerja, bersifat adil, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Faktor pertama ini diberi label **Faktor Kepemimpinan dan Motivasi**. Faktor 1 dalam mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Hubungan kerja yang baik, yang dimaksud adalah apabila hubungan antar sesama karyawan terjaga dengan baik maka akan berpengaruh pada kelancaran pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut karena adanya komunikasi yang baik.
2. Bersifat adil, yang dimaksud adalah pemimpin atau atasan yang dapat adil dalam memberikan tugas kepada karyawan tanpa membebankan beberapa tugas pada satu karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Pemimpin juga harus memberikan tugas pada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan itu sendiri.
3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan perusahaan memberikan efek kepada karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Kesempatan tersebut berupa pendidikan dan pelatihan kerja secara berkala dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan pada bidang masing-masing agar kualitas kinerja meningkat.

Dari analisis faktor yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa faktor pembentuk ke-1 mendukung pernyataan dari:

- a. Wahyudi dikutip dari Dede Andi (2020) menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mendorong dan membimbing serta memberikan pengaruh pada pola pikir dan cara kerja seseorang agar memiliki sikap mandiri ketika bekerja dan bertanggung jawab atas berbagai keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Sugeng Prayetno & Hapzi (2020) menjelaskan motivasi sebagai pondasi yang berpengaruh pada kecakapan karyawan untuk melakukan sesuatu yang tepat. Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk meyakinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai minatnya dalam objek yang spesifik.

Faktor pembentuk kedua terdiri dari tata cara kerja, tingkat kehadiran karyawan, lingkungan kerja. Faktor kedua ini diberi label **Faktor Disiplin Kerja dan Motivasi**.

1. Tata cara kerja yang dimaksud adalah bagaimana perusahaan memiliki sistem kerja yang efisien dan efektif untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya aturan dan ketentuan yang harus ditaati oleh seluruh anggota karyawan. Apabila seluruh karyawan mentaati aturan perusahaan dengan baik, maka dapat dikatakan karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.
2. Tingkat kehadiran karyawan dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan apabila terdapat karyawan yang terlambat maka akan berpengaruh kepada karyawan lain yang harus mengerjakan pekerjaan karyawan yang terlambat hadir. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan lain juga berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri dimana pekerjaan yang dimilikinya akan selesai secara tidak tepat pada waktu yang ditentukan. Selain itu, jumlah presensi karyawan untuk melaksanakan operasional perusahaan ditandai dengan rendahnya tingkat presensi karyawan.
3. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah bagaimana kondisi perusahaan yang ada. Lingkungan kerja dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik karena adanya

kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, juga harus ada fasilitas yang memadai untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga asilitas yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Dari analisis faktor yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa faktor pembentuk ke-2 mendukung pernyataan dari:

- a. Dikutip dari buku (Manajemen Sumber Daya, 2017), Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kerelaan karyawan untuk taat pada seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang ada. Selain itu, disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai alat komunikasi antara pemimpin dan karyawannya agar karyawan secara sukarela bersedia untuk mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, begitupun sebaliknya.
- b. Sugeng Prayetno & Hapzi (2020) menjelaskan motivasi sebagai pondasi yang berpengaruh pada kecakapan karyawan untuk melakukan sesuatu yang tepat. Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk meyakinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai minatnya dalam objek yang spesifik.

Faktor pembentuk ketiga yang terdiri dari sumber inspirasi, tingkat kecepatan menyelesaikan pekerjaan, tingkat konsistensi menyelesaikan pekerjaan. Faktor ketiga ini diberi label **Faktor Kepemimpinan dan Kompetensi**.

1. Sumber inspirasi, yang dimaksud adalah bagaimana seorang pemimpin bersikap di lingkungan kerja, sehingga karyawan termotivasi dan menjadikan pemimpin tersebut sebagai inspirasinya dalam melaksanakan pekerjaan dimana pemimpin dapat memberi contoh perilaku yang baik untuk karyawannya.
2. Tingkat kecepatan menyelesaikan pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana karyawan dapat mengelola waktu dengan baik agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan melihat hasil dari pekerjaan itu sendiri, apakah terdapat kesalahan atau tidak serta seberapa efisien dan efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
3. Tingkat konsistensi menyelesaikan pekerjaan, yang dimaksud adalah konsistensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada setiap harinya, apakah karyawan tersebut secara konsisten dapat menyelesaikan pekerjaan yang sama dengan jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang sama pula pada setiap harinya.

Dari analisis faktor yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa faktor pembentuk ke-3 mendukung pernyataan dari:

- a. Wahyudi dikutip dari (Dede Andi, 2020) menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mendorong dan membimbing serta memberikan pengaruh pada pola pikir dan cara kerja seseorang agar memiliki sikap mandiri ketika bekerja dan bertanggung jawab atas berbagai keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik mendasar seseorang yang memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan serta dapat memprediksi kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor pembentuk keempat terdiri dari ketaatan pada aturan, tingkat pengetahuan menyelesaikan pekerjaan, mendukung tercapainya tujuan. Faktor keempat ini diberi label **Faktor Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan**.

1. Ketaatan pada aturan, yang dimaksud adalah semua aturan yang telah dibuat harus ditaati dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang ada. Selain itu, karyawan juga harus mengikuti apa yang diarahkan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil terbaik.
2. Tingkat pengetahuan menyelesaikan pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan

pengetahuan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya secara cepat dan baik. Selain itu dapat dilihat dari inovasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Mendukung tercapainya tujuan, yang dimaksud adalah pemimpin harus turut serta berkontribusi dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan jobdesk yang dimilikinya. Selain itu, pemimpin juga harus memberikan kesempatan pada karyawannya untuk berinovasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Dari analisis faktor yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa faktor pembentuk ke-4 mendukung pernyataan dari:

- a. Dikutip dari buku (Manajemen Sumber Daya, 2017), Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kerelaan karyawan untuk taat pada seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang ada. Selain itu, disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai alat komunikasi antara pemimpin dan karyawannya agar karyawan secara sukarela bersedia untuk mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, begitupun sebaliknya.
- b. Sedarmayanti (2017:126) menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik mendasar seseorang yang memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan serta dapat memprediksi kinerja karyawan itu sendiri.
- c. Wahyudi dikutip dari Dede Andi (2020) menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mendorong dan membimbing serta memberikan pengaruh pada pola pikir dan cara kerja seseorang agar memiliki sikap mandiri ketika bekerja dan bertanggung jawab atas berbagai keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor pembentuk kelima terdiri dari menciptakan rasa aman, pemberian gaji dan tunjangan. Faktor kelima ini diberi label **Faktor Kepemimpinan dan Motivasi**.

1. Menciptakan rasa aman, yang dimaksud adalah pemimpin memberikan solusi apabila terjadi konflik antar karyawan. Selain itu, pemimpin juga tidak berat sebelah dalam memberikan tindakan sanksi serta melihat sebab konflik tidak dari satu sudut pandang.
2. Pemberian gaji dan tunjangan yang dimaksud adalah adanya pemberian gaji dan tunjangan makan maupun tunjangan hari raya yang memadai oleh perusahaan.

Dari analisis faktor yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa faktor pembentuk ke-5 mendukung pernyataan dari:

- a. Wahyudi dikutip dari (Dede Andi, 2020) menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mendorong dan membimbing serta memberikan pengaruh pada pola pikir dan cara kerja seseorang agar memiliki sikap mandiri ketika bekerja dan bertanggung jawab atas berbagai keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. (Sugeng Prayetno & Hapzi, 2020) menjelaskan motivasi sebagai pondasi yang berpengaruh pada kecakapan karyawan untuk melakukan sesuatu yang tepat. Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk meyakinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai minatnya dalam objek yang spesifik.

Faktor pembentuk keenam terdiri dari memberi arahan kepada karyawan, sebagai wakil organisasi, tanggung jawab. Faktor keenam ini diberi label **Faktor Kepemimpinan dan Disiplin Kerja**.

1. Memberi arahan kepada karyawan yang dimaksud adalah pemimpin memberikan contoh yang tepat pada tugas yang akan dilaksanakan, terutama untuk tugas baru yang sebelumnya belum pernah dilaksanakan.
2. Sebagai wakil organisasi yang dimaksud adalah pemimpin bertanggung jawab atas peraturan dalam kegiatan operasional perusahaan, terutama ketika menyikapi kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan karyawan ketika di lingkungan perusahaan.

3. Tanggung jawab yang dimaksud adalah adanya kemauan karyawan untuk mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Dari analisis faktor yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa faktor pembentuk ke-5 mendukung pernyataan dari:

- a. Wahyudi dikutip dari (Dede Andi, 2020) menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mendorong dan membimbing serta memberikan pengaruh pada pola pikir dan cara kerja seseorang agar memiliki sikap mandiri ketika bekerja dan bertanggung jawab atas berbagai keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Dikutip dari buku (Manajemen Sumber Daya, 2017), Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kerelaan karyawan untuk taat pada seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang ada. Selain itu, disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai alat komunikasi antara pemimpin dan karyawannya agar karyawan secara sukarela bersedia untuk mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, begitupun sebaliknya.

5. Penutup

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa: 1) faktor pembentuk pertama yang terbentuk dari variabel kepemimpinan dan motivasi yang terdiri dari hubungan kerja, bersifat adil, dan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan; 2) faktor pembentuk kedua yang terbentuk dari variabel disiplin kerja dan motivasi yang terdiri dari tata cara kerja, tingkat kehadiran karyawan, dan lingkungan kerja; 3) faktor pembentuk ketiga yang terbentuk dari variabel kepemimpinan dan kompetensi yang terdiri dari sumber inspirasi, tingkat pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tingkat konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan; 4) faktor pembentuk keempat yang terbentuk dari variabel disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan yang terdiri dari ketaatan pada aturan, tingkat pengetahuan menyelesaikan pekerjaan, dan mendukung tercapainya tujuan; 5) faktor pembentuk kelima yang terbentuk dari variabel kepemimpinan dan motivasi yang terdiri dari menciptakan rasa aman dan pemberian gaji dan tunjangan; 6) faktor pembentuk keenam yang terbentuk dari variabel kepemimpinan dan disiplin kerja yang terdiri dari memberi arahan kepada karyawan, sebagai wakil organisasi, dan tanggung jawab.

Bagi pihak Ramayana City Plaza Sidoarjo, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan Ramayana City Plaza Sidoarjo untuk memfokuskan faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana pada penelitian ini didapati faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah hubungan kerja, bersifat adil, dan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Selain faktor utama tersebut, pihak Ramayana City Plaza tetap harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dirasa dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan Ramayana City Plaza Sidoarjo. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian dengan menambah variabel lain diluar variabel yang ada pada penelitian ini yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaprima di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62-68.
- Dell, M. (2019). Impact of BYOD on Organizational Commitment: An Empirical Investigation, *Journal of Information Technology and People*, 32(2), 246-268.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Junaedi, M., & Fitriansyah, F. (2021). Pengaruh Tunjangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research (BSR)*, 3(1), 813-821.
- Khofiyya, A. N., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Hasnin, H. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Antam Tbk. Pongkor Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 157-166.
- Lailiyah, U. W., & Wahyuningsih, T. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 190-201.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 150.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-9*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Trastanti, F. D., & Adi, S. W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Gujati 59 Utama Sukoharjo) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT Telkom Akses Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(1), 97-104.