

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung

Berdasarkan hasil dari analisis faktor dengan menggunakan pengujian IBM SPSS 23 pada bab IV, terdapat tujuh faktor yang dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Berikut uraian lebih lanjut dari hasil penelitian ini:

1. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan yang bekerja di perusahaannya. Faktor kepemimpinan dalam penelitian ini dibentuk oleh lima indikator yaitu memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan, pengakuan status bawahan, tingkat absensi, fasilitas rekreasi, dan memperhitungkan perasaan bawahan. Berdasarkan tabel hasil pengujian *rotated component matrix* indikator-indikator di atas mempunyai korelasi yang kuat dengan faktor satu dan mempunyai nilai *eigenvalue* sebesar 5,329 sehingga terbentuklah faktor kepemimpinan ini.

Hasil dari pengujian *rotated component matrix* menunjukkan bahwa indikator memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading*

sebesar 0,753. Indikator pengakuan status bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,747. Indikator tingkat absensi yang berasal dari variabel disiplin kerja mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,731. Indikator fasilitas rekreasi yang berasal dari variabel motivasi kerja mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,654. Indikator memperhitungkan perasaan bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,585. Dari kelima indikator tersebut, memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading* tertinggi.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Siagian, bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang terdiri dari iklim saling percaya, penghargaan ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian terhadap kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian terhadap kesejahteraan bawahan, pengakuan atas status bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan.¹⁰⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Idris, dan Noor menyatakan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰¹

Hasil ini didukung dengan analisis deskriptif terkait faktor organisasi yaitu indikator memperhitungkan faktor kepuasan kerja

¹⁰⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 121-122

¹⁰¹ Sri Wahyuni, Adam Idris, Muhammad Noor, "Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peernakan Kabupaten Kutai Timur", *eJournal Administrative Reform*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2013.

bawahan sebesar 70,5%. Indikator pengakuan status bawahan sebesar 64,8%. Indikator tingkat absensi sebesar 62,9%. Indikator fasilitas rekreasi sebesar 45,5%. Indikator memperhitungkan perasaan bawahan sebesar 67,6%. Indikator yang paling besar dalam faktor kepemimpinan adalah memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi tingkah laku karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai. Apabila pemimpin tersebut memiliki kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Faktor motivasi dalam penelitian ini dibentuk oleh empat indikator yaitu perhatian terhadap kesejahteraan bawahan, perhatian terhadap kenyamanan bawahan, iklim saling percaya, dan kondisi pekerjaan. Berdasarkan tabel hasil pengujian *rotated component matrix* indikator-indikator di atas

mempunyai korelasi yang kuat dengan faktor dua dan mempunyai nilai *eigenvalue* sebesar 2,188 sehingga terbentuklah faktor motivasi ini.

Hasil dari pengujian *rotated component matrix* menunjukkan bahwa indikator perhatian terhadap kesejahteraan bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,707. Indikator perhatian terhadap kenyamanan bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,696. Indikator iklim saling percaya yang berasal dari variabel motivasi mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,634. Indikator kondisi pekerjaan yang berasal dari variabel kompensasi mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,610. Dari keempat indikator tersebut, perhatian terhadap kesejahteraan bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading* tertinggi.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Yunus dalam Torang, bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang terdiri dari rasa aman, kesempatan untuk maju, tipe pekerjaan, reputasi organisasi, rekan kerja, upah, pemimpin, jam kerja, kondisi kerja, fasilitas kerja.¹⁰² Penelitian yang dilakukan oleh Jaclyen, menyatakan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan faktor motivasi terdiri dari tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri,

¹⁰² Syamsir Torang, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 123

kemungkinan pengembangan, kemajuan menjadi indikator dalam penelitian ini.¹⁰³

Hasil ini didukung dengan analisis deskriptif terkait faktor motivasi yaitu indikator perhatian terhadap kenyamanan bawahan sebesar 72,4%. Indikator perhatian terhadap kesejahteraan bawahan sebesar 65,7%. Indikator iklim saling percaya sebesar 67,5% Indikator kondisi pekerjaan sebesar 69,5%. Indikator yang paling besar dalam faktor motivasi adalah perhatian terhadap kesejahteraan bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

Motivasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena karyawan dituntut untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya. Peran perusahaan juga diperlukan dalam memberikan motivasi agar dapat menaikkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

3. Faktor Disiplin Kerja

Faktor disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dapat menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Faktor

¹⁰³ Jaclyen Tielung, "Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah VII Manado", *Jurnal EMBA*, Volume 1, Nomor 4, Tahun 2013.

disiplin kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh dua indikator yaitu upah dan penggunaan waktu yang efektif. Berdasarkan tabel hasil pengujian *rotated component matrix* indikator-indikator di atas mempunyai korelasi yang kuat dengan faktor tiga dan mempunyai nilai *eigenvalue* sebesar 1,755 sehingga terbentuklah faktor disiplin kerja ini.

Hasil dari pengujian *rotated component matrix* menunjukkan bahwa indikator upah yang berasal dari variabel kompensasi mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,786. Indikator penggunaan waktu yang efektif berasal dari variabel disiplin kerja mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,709. Dari kedua indikator tersebut, upah yang berasal dari variabel kompensasi mempunyai nilai *factor loading* tertinggi.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hasibuan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang terdiri dari mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi.¹⁰⁴ Selain itu Hasibuan juga mengungkapkan bahwa balas jasa berupa gaji atau kompensasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karena dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya¹⁰⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Anton, menyatakan bahwa faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan faktor disiplin kerja terdiri dari kemauan menaati

¹⁰⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hal. 194

¹⁰⁵ *Ibid*, hal. 194

peraturan yang berlaku, kemauan menaati ketentuan waktu, kemauan menggunakan seragam dinas, ketaatan terhadap perintah kedinasan atasan, dan ketaatan terhadap kebijaksanaan.¹⁰⁶

Hasil ini didukung dengan analisis deskriptif terkait faktor disiplin kerja yaitu indikator penggunaan waktu yang efektif sebesar 68,6%. Indikator upah sebesar 61,0%. Indikator yang paling besar dalam faktor disiplin kerja adalah upah yang berasal dari variabel kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat pula. Perusahaan perlu untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

4. Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor organisasi merupakan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi dimana karyawan bekerja. Faktor organisasi dalam penelitian ini dibentuk oleh dua indikator yaitu penghargaan ide bawahan, dan kemampuan konseptual. Berdasarkan tabel hasil pengujian *rotated*

¹⁰⁶ Anton Nurcahyo, "Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan", *Jurnal Eksis*, Volume 7, Nomor 2, Tahun 2011.

component matrix indikator-indikator di atas mempunyai korelasi yang kuat dengan faktor tiga dan mempunyai nilai *eigenvalue* sebesar 1,440 sehingga terbentuklah faktor organisasi ini.

Hasil dari pengujian *rotated component matrix* menunjukkan bahwa indikator penghargaan ide bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,789. Indikator kemampuan konseptual yang berasal dari variabel kemampuan mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,516. Dari kedua indikator tersebut, penghargaan ide bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai *factor loading* tertinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanthy, menyatakan bahwa faktor organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁷ Hasil ini didukung dengan analisis deskriptif terkait faktor kepemimpinan yaitu indikator penghargaan ide bawahan sebesar 71,4%. Indikator kemampuan konseptual sebesar 64,8%. Indikator yang paling besar dalam faktor organisasi adalah penghargaan ide bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

Faktor organisasi sangat diperlukan didalam perusahaan karena dapat menunjang karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Apabila perusahaan dapat menerapkan faktor organisasi dengan baik maka target perusahaan akan tercapai. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat

¹⁰⁷ Desy Damayanthy, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor", *Journal of Economic Science*, Volume 63, Nomor 1, Tahun 2013.

disimpulkan bahwa faktor organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

5. Faktor Kepuasan Kerja

Faktor Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang diperoleh atau dirasakan seorang karyawan atas pekerjaannya. Faktor kepuasan kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh dua indikator yaitu jaminan kesehatan dan tunjangan. Berdasarkan tabel hasil pengujian *rotated component matrix* indikator-indikator di atas mempunyai korelasi yang kuat dengan faktor lima dan mempunyai nilai *eigenvalue* sebesar 1,259 sehingga terbentuklah faktor individu kerja ini.

Hasil dari pengujian *rotated component matrix* menunjukkan bahwa indikator jaminan kesehatan yang berasal dari variabel motivasi kerja mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,797. Indikator tunjangan yang berasal dari variabel kompensasi mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,672. Dari kedua indikator tersebut, jaminan kesehatan yang berasal dari variabel motivasi kerja mempunyai nilai *factor loading* tertinggi.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh As'ad, bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan finansial berupa sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam

tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.¹⁰⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Makaluas, Pio, dan Sumampouw menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁹

Hasil ini didukung dengan analisis deskriptif terkait faktor kepuasan kerja yaitu indikator tunjangan sebesar 62,9%. Indikator jaminan kesehatan sebesar 69,5%. Indikator yang paling besar dalam faktor motivasi adalah jaminan kesehatan yang berasal dari variabel motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

Perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena apabila tingkat kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut selanjutnya tujuan perusahaan juga akan tercapai. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

6. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki

¹⁰⁸ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1987), hal. 118

¹⁰⁹ Christian Makaluas, Pio, Sumampouw, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 5, Nomor 5, Tahun 2017.

karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Faktor kemampuan dalam penelitian ini dibentuk oleh dua indikator yaitu kemampuan teknis dan penempatan kerja yang tepat. Berdasarkan tabel hasil pengujian *rotated component matrix* indikator di atas mempunyai korelasi yang kuat dengan faktor enam dan mempunyai nilai *eigenvalue* sebesar 1,127 sehingga terbentuklah faktor kemampuan ini. Hasil dari pengujian *rotated component matrix* menunjukkan bahwa indikator kemampuan teknis yang berasal dari variabel kemampuan mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,844. Indikator penempatan kerja yang tepat yang berasal dari variabel motivasi kerja mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,516.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard dalam Agus Dharma, bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial.¹¹⁰ Menurut Schuler dan Jackson, penempatan kerja yang tepat adalah dengan mencocokkan seseorang dengan jabatan yang akan dipegang berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.¹¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Kristiani, Pradhanawati, dan Wijayanto menyatakan bahwa faktor kemampuan mempunyai pengaruh

¹¹⁰ Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Eelangga, 1995)

¹¹¹ Schuler dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Indonesia, (Jakarta: PT. Salemba Empat, 1997)

terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan faktor kemampuan terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial.¹¹² Hasil ini didukung dengan analisis deskriptif terkait faktor kemampuan yaitu indikator kemampuan teknis sebesar 66,7% yang berasal dari variabel kemampuan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

Kemampuan dibutuhkan karena faktor ini membuat karyawan mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila kemampuan karyawan bagus maka tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga perusahaan perlu untuk memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di perusahaannya. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

7. Faktor Kompensasi

Faktor kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Faktor kompensasi dalam penelitian ini dibentuk oleh dua indikator yaitu insentif dan gaji. Berdasarkan tabel hasil pengujian *rotated component matrix* indikator-indikator di atas mempunyai korelasi yang

¹¹² Diah Ayu Kristiani, Ari Pradhanawati, Andi Wijayanto, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)", *Jurnal Sosial dan Politik*, Tahun 2013.

kuat dengan faktor tujuh dan mempunyai nilai *eigenvalue* sebesar 1,092 sehingga terbentuklah faktor kompensasi ini.

Hasil dari pengujian *rotated component matrix* menunjukkan bahwa indikator insentif yang berasal dari variabel kompensasi mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,795. Indikator gaji yang berasal dari variabel kompensasi mempunyai nilai *factor loading* sebesar 0,582. Dari kedua indikator tersebut, insentif yang berasal dari variabel kompensasi mempunyai nilai *factor loading* tertinggi.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hasibuan, bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang terdiri gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas penunjang lainnya.¹¹³ Penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, menyatakan bahwa faktor kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹⁴ Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan penghasilan tambahan sebagai balas jasa dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya begitu besar.

Hasil ini didukung dengan analisis deskriptif terkait faktor kompensasi yaitu indikator insentif sebesar 61,0%. Indikator gaji sebesar 68,6%. Indikator yang paling besar dalam faktor motivasi adalah gaji yang berasal dari variabel kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

¹¹³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 86

¹¹⁴ Nenny Rinawati, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. MBK Wilayah Bandun", *Jurnal Bisnis dan Iptek*, Volume 9, Nomor 1, Tahun 2016.

Perusahaan perlu untuk memberikan perhatiannya terhadap karyawan berupa pemberian kompensasi agar tujuan perusahaan tercapai. Kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

B. Faktor Dominan yang Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung

Berdasarkan hasil dari analisis faktor dengan menggunakan pengujian IBM SPSS 23 pada bab IV, Untuk mengetahui faktor dominan yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung yaitu dengan memperhatikan nilai *eigenvalue* dari masing-masing faktor. Pada penelitian ini, faktor yang mempunyai nilai *eigenvalue* tertinggi adalah faktor kepemimpinan meliputi memperhatikan faktor kepuasan kerja bawahan, pengakuan status bawahan, pengakuan status bawahan, tingkat absensi, fasilitas rekreasi, memperhitungkan perasaan bawahan. Faktor kepemimpinan merupakan faktor pertama yang terbentuk dengan nilai *eigenvalue* sebesar 5,329 dan lebih besar dari nilai *eigenvalue* faktor yang terbentuk lainnya yaitu sebesar 25,376%.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Siagian, bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang terdiri dari iklim saling percaya, penghargaan ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian

terhadap kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian terhadap kesejahteraan bawahan, pengakuan atas status bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan.¹¹⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Idris, dan Noor menyatakan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹⁶

Hasil ini didukung dengan analisis deskriptif terkait faktor kepemimpinan yaitu indikator memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan sebesar 75,3%. Indikator pengakuan status bawahan sebesar 74,7%. Indikator tingkat absensi sebesar 73,1%. Indikator fasilitas rekreasi sebesar 65,4%. Indikator memperhitungkan perasaan bawahan sebesar 58,5%. Seluruh indikator mampu meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang paling besar dalam faktor kepemimpinan adalah memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan yang berasal dari variabel kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

¹¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 121-122

¹¹⁶ Sri Wahyuni, Adam Idris, Muhammad Noor, "Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur", *eJournal Administrative Reform*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2013.