

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT.
SINAR BINTANG MANDIRI MEDAN

Magdalena Silalahi

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Unika Santo Thomas Medan

[Email: darna.sitanggang@gmail.com](mailto:darna.sitanggang@gmail.com)

Darna Sitanggang

Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Unika Santo Thomas Medan

[Email: darna.sitanggang@gmail.com](mailto:darna.sitanggang@gmail.com)

Sarimonang Sihombing

Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Unika Santo Thomas Medan

[Email: sarimonangsihombing@gmail.com](mailto:sarimonangsihombing@gmail.com)

ABSTRACT

PT Sinar Bintang Mandiri is a company engaged in the procurement of goods, and mechanical and electrical services serving medium and large companies, both private and government. This study discusses improving employee performance which is influenced by various factors. Factors that affect performance are stress level, compensation system, job design, effectiveness and efficiency, initiative, ability and expertise, knowledge, personality, work motivation, job satisfaction, work environment, leadership style, organizational culture, commitment, and work discipline. The purpose of this study was to determine the factors that affect employee performance at PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. The population in this study were employees of PT. Sinar Bintang Mandiri Medan, which is in the field of providing services for technicians and mechanical helpers, totaling 75 people. This study uses primary data by distributing questionnaires. The sample used in this study were all employees of PT. Sinar Bintang Mandiri Medan for technicians and mechanical helpers. The analysis technique used is factor analysis. The analysis was carried out using the SPSS version 22 program. From the 15 variables formed 5 factors that affect the performance of employees at PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. The results of this study indicate that the dominant factor affecting the performance of employees at PT. Sinar Bintang Mandiri Medan is a job design factor that has a correlation value of 0.768, the ability and expertise factor has a correlation value of (0.816), the personality factor has a correlation value (0.821), job satisfaction has a correlation value (0.805), organizational culture has a correlation value (0.816).

Keywords: Job Design, Ability and Skills, Personality, Job Satisfaction, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan

material yang sifatnya pasif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Peran sumber daya manusia menunjukkan posisi strategis didalam sebuah perusahaan. Dengan demikian, kondisi sumberdaya manusia adalah hal pokok yang harus dipertimbangkan dan dikembangkan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Optimalisasi kinerja manusia atau karyawan tidak saja mengandalkan lingkup material produksi, namun juga harus memperhatikan subyektifitas manusia.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dari organisasi itu sendiri. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko (2015:193) yaitu: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, system kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Sutrisno (2017: 93 - 94), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016: 189-193) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor tingkat stress, faktor system kompensasi, faktor desain pekerjaan, faktor efektifitas dan efisiensi, faktor inisiatif, faktor kemampuan dan keahlian, faktor pengetahuan, faktor kepribadian, faktor motivasi kerja,

faktor kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja, faktor gaya kepemimpinan, faktor budaya organisasi, faktor komitmen, faktor disiplin kerja.

Hasil penelitian Saputra (2016) dengan judul: "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Pisangan" menyimpulkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, faktor upah dan kondisi kerja, dan faktor fasilitas kerja.

Hasil penelitian Wanasputra dan Dewi (2017) dengan judul: "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yayamprek Surabaya" menyimpulkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, disiplin, waktu kerja, input, upaya, inisiatif dan motivasi

PT. Sinar Bintang Mandiri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor yang terletak di Jl.Asrama Kompleks Bumi Asri Block C No.18 Kel.Cinta Damai, Kec.Medan Helvetia, Kota Medan. Penelitian ini dibatasi hanya di kegiatan bidang pengadaan jasa bagian, teknisi dan helper mekanik yang berjumlah 75 orang.

Adapun masalah yang menyangkut kinerja PT Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan adalah tidak tercapainya target kinerja yang ditetapkan perusahaan. Gambaran kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Kinerja Karyawan Pemasangan Kabel Listrik pada PT Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan tahun 2016 - 2020.

Tahun	Target	Realisasi	Persentase realisasi	Tidak terealisasi	Persentase tidak terealisasi
2016	780 roll	758 roll	97,17 %	22 roll	2,83%
2017	820 roll	780 roll	95,12 %	40 roll	4,88%
2018	900 roll	835 roll	92,77 %	65 roll	7,23%
2019	1.060 roll	990 roll	93,39 %	70 roll	6,61%
2020	1.160 roll	1,080 roll	93,10 %	80 roll	6,90%

Sumber : PT Sinar Bintang Mandiri Medan 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pencapaian target tahun 2016 sebesar 97,17%, tahun 2017 sebesar 95,125, tahun 2018 sebesar 92,77%, tahun 2019 sebesar 93,39% dan tahun 2020 sebesar 93,10%. Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang belum maksimal dan berdasarkan penelitian pendahuluan, ketidak tercapaian target tersebut diduga disebabkan faktor pengetahuan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lainnya. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Adapun pengertian menurut para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Handoko (2015:4) mengemukakan bahwa: "Menejemen personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi".

Dessler (2015:3) mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan".

Sutrisno (2017:5) mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja".

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen SDM menurut Veithzal Rivai (2017:13) :

1. Perencanaan (*planning*). Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.
2. Pengorganisasian (*Organization*). Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan. Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*). Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*). Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*). Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*). Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.
8. Pengintegrasian (*integration*). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

Instansi akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*maintenance*). Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Pemberhentian (*separation*). Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai & Basri (2017:138) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:139) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja menunjukkan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2015:193) yaitu :

- a. Motivasi. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- b. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- c. Tingkat stres. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
- d. Kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.
- e. Sistem kompensasi. Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
- f. Desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus

jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2017: 93-94) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.
4. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Gibson (2010) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan. Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan. Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

3. Pengertian terhadap pekerjaan. Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.
4. Kerja sama. Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian Kontraktor yang berjumlah 75 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah sensus dimana semua populasi menjadi sampel.

Operasionalisasi variabel merupakan batasan pokok pembahasan yang akan diteliti. Variabel yang akan diteliti adalah -faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Tingkat stres, merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
2. Sistem kompensasi, merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.
3. Desain pekerjaan, merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.
4. Efektivitas dan Efisiensi, Ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
5. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
6. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
7. Pengetahuan, hasil peginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga dan sebagainya).
8. Kepribadian, karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
9. Motivasi kerja, merupakan alasan seseorang dapat menjalani sebuah profesi atau pekerjaannya.
10. Kepuasan kerja, yaitu ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega terhadap pekerjaan yang disukainya.
11. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
12. Gaya kepemimpinan, merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.
13. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma - norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

14. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
15. Disiplin kerja, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Teknik Analisis Data

Analisis faktor

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor, yaitu proses untuk meringkas sejumlah variabel menjadi lebih sedikit. Menurut Santoso dan Tjiptono (2001:250) tahap-tahap analisis faktor adalah:

1. Memilih variabel yang layak dalam analisis faktor. Oleh karena itu ada korelasi yang cukup kuat diantara variabel sehingga akan terjadi pengelompokan. Jika sebuah variabel atau lebih berkorelasi lemah dengan variabel lainnya, maka variabel tersebut akan dikeluarkan dari analisis.
2. Setelah sejumlah variabel terpilih, maka dilakukan ekstraksi variabel tersebut sampai menjadi satu atau beberapa faktor. Beberapa metode pencarian faktor yang populer adalah *principal component* dan *maximum likelihood*.
3. Faktor yang berbentuk, pada banyak kasus kurang menggambarkan perbedaan diantara faktor-faktor yang dianalisis sesuai variabel penelitian
4. Setelah faktor-faktor sudah terbentuk, maka proses dilanjutkan dengan menamakan faktor yang ada.

Arikunto 2002, model dasar analisis faktor adalah data hasil observasi dari beberapa faktor (f_n). Secara matematis persamaan ini menjadi

$$\alpha_{in} = \tau_1 f_1 + \tau_2 f_2 + \dots + \tau_n f_n + e_{in}$$

Keterangan :

α_{in} = nilai dari variabel ke 1 untuk observasi ke n

F_1 = faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

τ_1 = Hubungan antar variabel

τ_1 biasa disebut faktor loading, menunjukkan keterkaitan faktor dengan variabel yang diukur.

Secara spesifik dapat dikatakan bahwa faktor loading adalah korelasi antar variabel dengan faktor. Jika nilai KMO (*kaiser meyer olkin*) *measure of sampling adequacy* (MSA) lebih besar 0,50 maka dikumpulkan variabel tersebut dengan proses lebih lanjut. Angka pembatas (cut off point) agar sebuah variabel dapat secara nyata termasuk sebuah faktor adalah 0,50. Jika sebuah faktor > 0,50 maka variabel dapat dimasukkan sebagai suatu faktor. Selanjutnya dilakukan Analisis.

Selanjutnya dilakukan analisis berikut:

- a. KMO (kaiser Mayer olkin) menunjukkan apakah variabel dan sampel penelitian dapat dianalisis lebih lanjut atau tidak.
- b. *Communalities* menunjukkan nilai faktor yang menjelaskan varian variabel
- c. *Total variance explained* menunjukkan nilai masing-masing variabel yang dianalisis. Penelitian jumlah faktor yang terbentuk didasarkan atas nilai eigenvalues lebih besar atau sama dengan satu.
- d. *Component matrix* menunjukkan nilai korelasi antara suatu variabel dengan faktor yang terbentuk.

- e. *Rotated component matrix* adalah memperjelas dan menegaskan variabel mana yang masuk kedalam tiap-tiap faktor.
- f. *Component transformation matrix* menunjukkan adanya interkorelasi antara faktor yang terbentuk.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

KMO and Bartlett's Test

Dari hasil output SPSS versi 22 untuk 15 pernyataan yang dijawab oleh ke 75 responden dalam kuesioner, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,698
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	273,706
	Df	105
	Sig.	,000

Sumber : Data diolah

Dari tabel 2 terlihat angka KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) Measure of sampling adequacy (MSA) adalah 0,689 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai KMO diatas 0,50 dan signifikan pada 1 persen, maka data cukup untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis faktor.

Anti Image Correlation

Berdasarkan print output SPSS versi.22, diperoleh *Anti image Matrices*, khusus pada bagian *Anti Image Correlation* dengan symbol "a" yang menunjukkan besaran Measure of sampling Adequacy MSA masing-masing faktor yang disajikan pada tabel. Besaran MSA tersebut menunjukkan kecukupan pengaruh dari variabel terhadap kinerja karyawan .

Tabel 3 Anti-image Matrice
 Anti-image Matrices

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	
Anti-image Covariance	V1	,636	-,205	-,018	,031	-,152	,051	-,118	-,066	,010	-,101	,055	,056	-,038	,170	,111
	V2	-,205	,567	-,124	-,082	,016	-,119	,024	-,007	,044	,011	-,074	,045	-,074	-,127	,030
	V3	-,018	-,124	,554	-,170	-,081	-,037	-,087	,050	-,028	,140	,014	-,043	-,101	,014	,018
	V4	,031	-,082	-,170	,510	-,078	,049	-,147	-,064	-,058	-,066	-,050	,043	,025	,057	-,114
	V5	-,152	,016	-,081	-,078	,583	-,085	-,072	-,065	-,025	-,040	-,042	-,099	,105	-,083	-,061
	V6	,051	-,119	-,037	,049	-,085	,665	,017	,034	-,109	-,008	-,210	,078	,142	-,083	-,163
	V7	-,118	,024	-,087	-,147	-,072	,017	,613	,090	,016	-,033	-,135	,005	,061	-,112	-,020
	V8	-,066	-,007	,050	-,064	-,065	,034	,090	,601	-,238	,023	-,055	-,105	,071	-,013	-,202
	V9	,010	,044	-,028	-,058	-,025	-,109	,016	-,238	,610	-,166	,045	-,147	-,011	,041	,119

V10	-.101	.011	.140	-.066	-.040	-.008	-.033	.023	-.166	.741	-.046	.027	-.192	.057	.002	
V11	.055	-.074	.014	-.050	-.042	-.210	-.135	-.055	.045	-.046	.711	.059	-.056	.020	.112	
V12	.056	.045	-.043	.043	-.099	.078	.005	-.105	-.147	.027	.059	.667	-.178	-.070	.021	
V13	-.038	-.074	-.101	.025	.105	.142	.061	.071	-.011	-.192	-.056	-.178	.541	-.204	-.195	
V14	.170	-.127	.014	.057	-.083	-.083	-.112	-.013	.041	.057	.020	-.070	-.204	.701	.035	
V15	.111	.030	.018	-.114	-.061	-.163	-.020	-.202	.119	.002	.112	.021	-.195	.035	.675	
Anti-image	V1	.638 ^a	-.341	-.031	.054	-.250	.078	-.189	-.107	.015	-.148	.081	.085	-.065	.254	.170
Correlation	V2	-.341	.772 ^a	-.221	-.152	.028	-.194	.041	-.012	.075	.017	-.117	.073	-.133	-.202	.048
	V3	-.031	-.221	.793 ^a	-.321	-.143	-.061	-.149	.087	-.048	.219	.022	-.071	-.185	.022	.030
	V4	.054	-.152	-.321	.806 ^a	-.143	.085	-.263	-.116	-.104	-.108	-.082	.073	.047	.095	-.193
	V5	-.250	.028	-.143	-.143	.827 ^a	-.136	-.120	-.111	-.042	-.060	-.065	-.159	.187	-.130	-.097
	V6	.078	-.194	-.061	.085	-.136	.634 ^a	.027	.054	-.171	-.011	-.305	.117	.238	-.122	-.243
	V7	-.189	.041	-.149	-.263	-.120	.027	.795 ^a	.148	.027	-.049	-.204	.007	.107	-.171	-.032
	V8	-.107	-.012	.087	-.116	-.111	.054	.148	.647 ^a	-.393	.035	-.085	-.166	.125	-.020	-.317
	V9	.015	.075	-.048	-.104	-.042	-.171	.027	-.393	.646 ^a	-.246	.068	-.231	-.020	.063	.185
	V10	-.148	.017	.219	-.108	-.060	-.011	-.049	.035	-.246	.604 ^a	-.063	.039	-.303	.079	.003
	V11	.081	-.117	.022	-.082	-.065	-.305	-.204	-.085	.068	-.063	.744 ^a	.086	-.091	.028	.161
	V12	.085	.073	-.071	.073	-.159	.117	.007	-.166	-.231	.039	.086	.673 ^a	-.296	-.103	.031
	V13	-.065	-.133	-.185	.047	.187	.238	.107	.125	-.020	-.303	-.091	-.296	.510 ^a	-.331	-.323
	V14	.254	-.202	.022	.095	-.130	-.122	-.171	-.020	.063	.079	.028	-.103	-.331	.570 ^a	.050

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 3, terlihat besar MSA untuk tingkat stres (V1) adalah 0,638, untuk sistem kompensasi (V2) adalah 0,722 desain pekerjaan untuk (V3) adalah 0,793 untuk efektivitas dan efisiensi (V4) adalah 0,827, untuk inisiatif (V5) adalah 0,634, untuk kemampuan dan keahlian (V6) adalah 0,795, untuk pengetahuan (V7) adalah 0,647, untuk kepribadian (V8) adalah 0,646, untuk motivasi kerja (V9) adalah 0,604, untuk kepuasan kerja (V10) adalah 0,724, untuk lingkungan kerja (V11) adalah 0,510, untuk gaya kepemimpinan (V12) 0,673, untuk budaya organisasi V(13) adalah 0,510, untuk komitmen (V14) adalah 0,670 dan untuk disiplin kerja (V15) adalah 0,531.

1. Communalities

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varians (bias dalam persentase) dari satu variabel mula-mula yang bias dijelaskan oleh faktor yang ada. Semua variabel dijelaskan oleh faktor yang terbentuk dengan ketentuan semakin besar *communalities*, maka semakin erat hubungan variabel yang bersangkutan dengan faktor yang terbentuk. Hasil *communalities* yang diperoleh dari output spss versi 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Communalities

Communalities		
	Initial	Extraction
V1	1,000	,667
V2	1,000	,573
V3	1,000	,670
V4	1,000	,622
V5	1,000	,565
V6	1,000	,727
V7	1,000	,529
V8	1,000	,688
V9	1,000	,653
V10	1,000	,739
V11	1,000	,619
V12	1,000	,586
V13	1,000	,782
V14	1,000	,628
V15	1,000	,501

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

Sumber : Data
diolah

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dijelaskan arti communalities sebagai berikut:

1. Variabel tingkat stres, angka 0,667 artinya tingkat stres dapat menjelaskan 66,7 persen varians terbentuk.
2. Variabel sistem kompensasi, angka 0,573 artinya sistem kompensasi dapat menjelaskan 57,3 persen varians terbentuk.
3. Variabel faktor desain pekerjaan, angka 0,670 artinya desain pekerjaan dapat menjelaskan 67,0 persen varians terbentuk.
4. Variabel efektivitas dan efisiensi, angka 0,622 artinya efektivitas dan efisiensi dapat menjelaskan 62,2 persen varians terbentuk.
5. Variabel inisiatif, angka 0,565 artinya inisiatif dapat menjelaskan 56,5 persen varians terbentuk.
6. Variabel kemampuan dan keahlian, angka 0,727 artinya kemampuan dan keahlian dapat menjelaskan 72,7 persen varians terbentuk.
7. Variabel pengetahuan, angka 0,529 artinya pengetahuan dapat menjelaskan 52,9 persen varians terbentuk.
8. Variabel kepribadian, angka 0,688 artinya kepribadian dapat menjelaskan 68,8 persen varians terbentuk.
9. Variabel motivasi kerja, angka 0,653 artinya motivasi kerja dapat menjelaskan 65,3 persen varians terbentuk.
10. Variabel kepuasan kerja, angka 0,739 artinya kepuasan kerja dapat menjelaskan 73,9 persen varians terbentuk.
11. Variabel lingkungan kerja, angka 0,619 artinya lingkungan kerja dapat menjelaskan 61,9

- persen varians terbentuk
12. Variabel gaya kepemimpinan, angka 0,586 artinya gaya kepemimpinan dapat menjelaskan 58,6 persen varians terbentuk.
 13. Variabel budaya organisasi, angka 0,782 artinya budaya organisasi dapat menjelaskan 78,2 persen varians terbentuk.
 14. Variabel komitmen, angka 0,628 artinya komitmen dapat menjelaskan 62,8 persen varians terbentuk
 15. Variabel disiplin kerja, angka 0,501 artinya disiplin kerja dapat menjelaskan 50,1 persen varians terbentuk.

Total Variance Explained

Total variance explained disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,736	24,908	24,908	3,736	24,908	24,908
2	2,010	13,402	38,310	2,010	13,402	38,310
3	1,525	10,165	48,475	1,525	10,165	48,475
4	1,254	8,359	56,834	1,254	8,359	56,834
5	1,025	6,836	63,670	1,025	6,836	63,670
6	,925	6,165	69,835			
7	,796	5,306	75,141			
8	,688	4,588	79,729			
9	,613	4,086	83,815			
10	,570	3,803	87,618			
11	,478	3,185	90,803			
12	,414	2,760	93,563			
13	,353	2,353	95,916			
14	,328	2,188	98,103			
15	,284	1,897	100,000			

Sumber : Data diolah

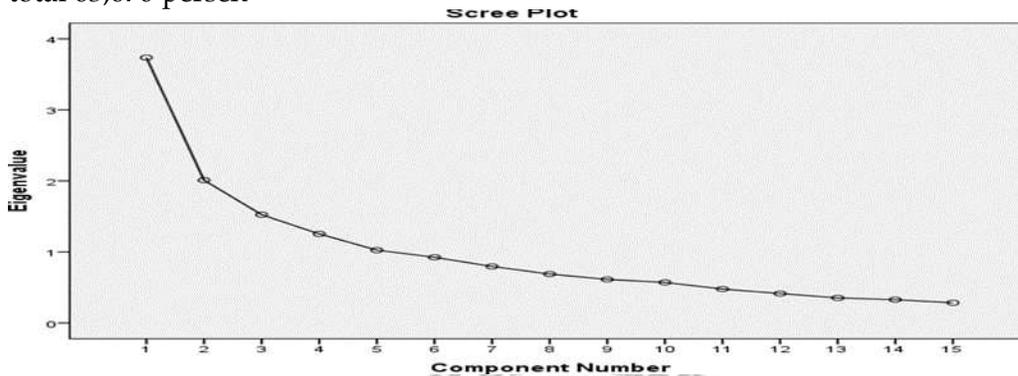
Pada tabel *total variance explained* dan *intial eigenvalues* menunjukkan nilai *eigenvalues* untuk masing-masing faktor yang semula terdiri dari 15 faktor atau sebanyak variabel aslinya. Susunan *egenvalues* selalu diurutkan dari yang terbesar sampai terkecil dengan kriteria bahwa angka eigenvalue dibawah 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk.

Jika 15 faktor tersebut diringkas menjadi satu faktor , maka varians yang dapat dijelaskan oleh satu faktor adalah:

- a. Varians faktor pertama adalah : $3,736 : 15 \times 100\% = 24,908$ persen
 - b. Varians faktor kedua adalah : $2,010 : 15 \times 100\% = 13,402$ persen
 - c. Varians faktor ketiga adalah : $1,525 : 15 \times 100\% = 10,165$ persen
 - d. Varians faktor keempat adalah : $1,254 : 15 \times 100\% = 8,359$ persen
 - e. Varians faktor kelima adalah : $1,025 : 15 \times 100\% = 6,836$ persen
- Total varians

= 63,670 persen

Eigenvalues menunjukkan kepentingan relative masing-masing faktor dalam menghitung varians ke-15 faktor analisis. Jumlah angka *eigenvalues* untuk ke 15 faktor variabel adalah : {3,736 + 2,010 + 1,525 + 1,254 + 1,025 + 0,925 + 0,796 + 0,688 + 0,613 + 0,570 + 0,478 + 0,414 + 0,353 + 0,328 + 0,284 = 15 }. Nilai *eigenvalues* yang lebih besar terdiri dari 5 faktor, sehingga ke-15 faktor dapat disajikan menjadi 5 faktor yang secara bersama dapat menjelaskan varians total 63,670 persen



Gambar 1 scree plot
 Sumber : Data diolah

Dari gambar 1 terlihat bahwa scree plot menampilkan grafik dimana faktor pertama ke faktor kedua (garis sumber *component number* = 1 ke 2), arah garis menurun tajam, kemudian dari faktor kedua ke faktor ke tujuh arah garis menurun. Kemudian dari faktor ke delapan sampai faktor kelima belas sudah berada dibawah dari sumbu Y (*eigenvalute*), arah garis menurun dari slope yang semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa 5 faktor paling bagus untuk meringkas 15 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bintang Mandiri Medan.

Component Matrix

Component matrix yaitu korelasi antar tiap variabel dengan faktor 1, faktor 2, faktor 3, faktor 4, faktor 5. Penentuan masing-masing faktor dengan membandingkan besaran korelasi pada setiap baris. Angka korelasi dibawah 0,50 mengindikasikan korelasi yang lemah, jika korelasinya antara 0,50-0,69 berindikasi korelasi cukup kuat, jika korelasi antara 0,70-0,79 berindikasi kuat dan jika korelasinya lebih dari 0,80 berindikasikan korelasinya sangat kuat. *compnent matrix* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
VAR00001	,469	-,247	-,257	-,565	-,035
VAR00002	,639	-,265	,260	-,151	,066
VAR00003	,674	-,152	,223	-,081	-,369
VAR00004	,738	-,094	-,091	,001	-,248
VAR00005	,697	-,057	-,217	,061	-,156
VAR00006	,445	-,284	-,075	,571	,342
VAR00007	,610	-,355	,078	-,126	-,100
VAR00008	,417	,481	-,457	,253	-,102

	Component				
	1	2	3	4	5
VAR00009	,398	,492	-,486	,008	,131
VAR00010	,334	,314	-,186	-,393	,583
VAR00011	,486	-,363	,021	,202	,458
VAR00012	,238	,702	,099	-,080	-,146
VAR00013	,301	,527	,569	-,257	,155
VAR00014	,305	,199	,666	,174	,145
VAR00015	,365	,353	,131	,445	-,165

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

Sumber : Data diolah

1. Variabel tingkat stres, korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,469 (lemah). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
2. Variabel sistem kompensasi, korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,639 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1
3. Variabel faktor desain pekerjaan, korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,674 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1
4. Variabel faktor efektivitas dan efisiensi, korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,738 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1
5. Variabel faktor inisiatif, korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,697 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1
6. Variabel faktor kemampuan dan keahlian, korelasi antara variabel ini dengan faktor 4 sebesar 0,571 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor komponen faktor 4
7. Variabel faktor pengetahuan, korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,610 (cukup kuat). Demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
8. Variabel faktor kepribadian, korelasi antara variabel ini dengan faktor 2 sebesar, 0,481 (lemah). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
9. Variabel faktor motivasi kerja, korelasi antara variabel ini dengan faktor 2 sebesar 0,492 (lemah). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 2
10. Variabel faktor kepuasan kerja, korelasi antara variabel ini dengan faktor 3 sebesar 0,583 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 3.
11. Variabel lingkungan kerja, korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,580 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1
12. Variabel gaya kepemimpinan, korelasi antara variabel ini dengan faktor 2 sebesar 0,702 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
13. Variabel budaya organisasi, korelasi antara variabel ini dengan faktor 3 sebesar 0,569 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 3.

14. Variabel komitmen, korelasi antara variabel ini dengan faktor 3 sebesar 0,666 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 3
15. Variabel disiplin kerja, korelasi antara variabel dengan faktor 1 sebesar 0,445 (lemah). Dengan demikian variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.

Rotated Component Matrix

Rotated component matrix berguna untuk memperjelas variabel-variabel mana yang masuk kedalam tiap-tiap faktor. Angka korelasi dibawah 0,50 mengindikasikan korelasi yang lemah, jika korelasinya antara 0,50 – 0,69 berindikasi korelasi nya cukup kuat, jika korelasi antara 0,70-0,79 berindikasi kuat dan jika korelasinya lebih dari 0,80 berindikasi korelasinya sangat kuat. Banyak sekali faktor loading yang berubah setelah dilakukan proses rotasi, ada faktor loadingnya yang berubah menjadi kecil atau lebih besar. Hasil analisis *rotated component matrix* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
VAR00001	,625	-,025	-,235	-,107	,457
VAR00002	,638	-,114	,253	,261	,147
VAR00003	,768	,080	,221	,010	-,154
VAR00004	,708	,317	,033	,137	-,027
VAR00005	,603	,397	-,046	,202	,026
VAR00006	,156	,170	-,009	,816	-,096
VAR00007	,694	-,058	,027	,204	,046
VAR00008	,091	,821	-,033	,052	,035
VAR00009	,053	,722	-,029	,033	,358
VAR00010	,027	,226	,168	,104	,805
VAR00011	,285	-,055	,046	,704	,194
VAR00012	,013	,504	,462	-,333	,087
VAR00013	,091	,069	,816	-,178	,267
VAR00014	,100	-,053	,750	,207	-,102
VAR00015	,100	,484	,366	,655	-,313

Rotated Component Matrix^a

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Rotation converged in 7 iterations.

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, dijelaskan arti *rotated component matrix* sebagai berikut

1. Nilai korelasi faktor tingkat stres dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar -0,469 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,625 (cukup kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
2. Nilai korelasi faktor sistem kompensasi dengan faktor1 sebelum rotasi sebesar 0,639 (cukup kuat), setelah rotasi diperkecil menjadi 0,638 (cukup kuat), sehingga dapat dimasukkan

- sebagai faktor 1.
3. Nilai korelasi faktor desain pekerjaan dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,674 (cukup kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,768 (kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
 4. Nilai korelasi faktor efektivitas dan efisiensi dengan faktor 1 sebelum korelasi sebesar 0,738 (kuat), setelah rotasi diperkecil menjadi 0,708 (kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
 5. Nilai korelasi inisiatif dengan faktor 1 sebelum korelasi sebesar 0,697 (cukup kuat), setelah rotasi diperkecil menjadi 0,603 (cukup kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
 6. Nilai korelasi kemampuan dan keahlian dengan faktor 4 sebelum korelasi sebesar 0,571 (cukup kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,816 (sangat kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 4.
 7. Nilai korelasi pengetahuan dengan faktor 1 sebelum korelasi sebesar 0,610 (cukup kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,694 (cukup kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
 8. Nilai korelasi kepribadian dengan faktor 2 sebelum korelasi sebesar 0,481 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,821 (kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 2.
 9. Nilai korelasi motivasi kerja dengan faktor 2 sebelum korelasi sebesar 0,492 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,722 (kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 2.
 10. Nilai korelasi kepuasan kerja dengan faktor 5 sebelum korelasi sebesar - 0,583 (cukup kuat), setelah korelasi diperbesar menjadi 0,805 (kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 5.
 11. Nilai korelasi lingkungan kerja dengan faktor 4 sebelum korelasi sebesar - 0,580 (cukup kuat), setelah korelasi diperbesar menjadi 0,704 (kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 4.
 12. Nilai korelasi gaya kepemimpinan dengan faktor 2 sebelum korelasi sebesar 0,702 (kuat), setelah korelasi diperkecil menjadi 0,504 (cukup kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 2.
 13. Nilai korelasi budaya organisasi dengan faktor 3 sebelum korelasi sebesar 0,569 (cukup kuat), setelah korelasi diperbesar menjadi 0,816 (sangat kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 3.
 14. Nilai korelasi komitmen dengan faktor 3 sebelum korelasi sebesar 0,666 (cukup kuat), setelah korelasi diperbesar menjadi 0,750 (kuat), sehingga dimasukkan sebagai faktor 3.
 15. Nilai korelasi disiplin kerja dengan faktor 2 sebelum korelasi sebesar 0,445 (lemah), setelah korelasi diperbesar menjadi 0,655 (cukup kuat), sehingga dimasukkan sebagai faktor 2.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat diringkaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Medan, sebagai berikut :

Tabel 7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang

Mandiri Medan

Simbol	Korelasi	Faktor	Keterangan	menamakan faktor
V1 V2 V3 V4 V5 V7	0,625 0,638 0,768 0,708 0,603 0,694	1 1 1 1 1 1	Tingkat stres Sistem kompensasi Desain pekerjaan Efektivitas dan efisiensi inisiatif pengetahuan	Etos kerja
V8 V9 V12	0,821 0,722 0,504	2 2 2	Kepribadian Motivasi kerja Gaya kepemimpinan	Program kesejahteraan
V13 V14	0,816 0,750	3 3	Budaya organisasi Komitmen	Dukungan organisasi
V6 V11 V15	0,816 0,704 0,655	4 4 4	Kemampuan dan keahlian Lingkungan kerja Disiplin kerja	Kompetensi
V10	0,805	5	Kepuasan kerja	Penghargaan

Sumber : Di olah oleh penulis

Tabel 8 Component Transformation Matrix
 Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	,792	,401	,261	,335	,178
2	-,370	,664	,492	-,391	,164
3	,058	-,517	,815	-,017	-,255
4	-,291	,332	,038	,610	-,657
5	-,385	-,142	,158	,602	,666

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa pada diagonal faktor *component* 1 berada diatas angka 0,50 (0,792). Untuk *component* 2 angka di atas 0,50 (0,664). Untuk *component* 3 angka diatas 0,50 (0,815). Untuk *component* 4 angka diatas 0,50 (0,610). Untuk *component* 5 angka diatas 0,50 (0,666). Hal ini menunjukkan bahwa lima faktor component yang terbentuk sudah tepat, karena mempunyai nilai korelasi yang tinggi.

Faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan

1. Faktor Desain Pekerjaan. Berdasarkan tabel 7 bahwa faktor desain pekerjaan dalam penelitian ini menghasilkan nilai dengan korelasi sebesar 0,768, hal ini berarti bahwa faktor desain pekerjaan dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handoko (2015:193) "Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya." "Desain pekerjaan bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam

- menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dan target perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu PT. Sinar Bintang Mandiri mendesain pekerjaan dengan jelas, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sehingga proses desain pekerjaan mencapai kelayakan maksimal serta efisiensi antara orang dan pekerjaan, baik dengan mendesain pekerjaan baru maupun mendesain kembali pekerjaan lama.
2. Faktor Kemampuan dan Keahlian. Berdasarkan tabel 7 bahwa faktor kemampuan dan keahlian dalam penelitian ini menghasilkan nilai dengan korelasi sebesar 0,816, hal ini berarti bahwa faktor desain pekerjaan dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016 : 189-193) "Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan." Perusahaan akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk perusahaannya. Salah satunya adalah dengan mempertimbangkan sumberdaya manusia berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, karena kemampuan dan keahlian yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing, kinerja dari kemampuan dan keahlian tersebut karyawan akan dituntut untuk mengetahui dan memahami apa saja yang akan dikerjakan. PT. Sinar Bintang Mandiri menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan sehingga tercipta kepuasan dan prestasi kerja yang optimal.
 3. Faktor Kepribadian. Berdasarkan tabel 7 bahwa faktor kepribadian dalam penelitian ini menghasilkan nilai dengan korelasi sebesar 0,821, hal ini berarti bahwa faktor kepribadian dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016 : 189-193) "kepribadian adalah seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik." Kepribadian juga merupakan hal yang penting bagi seseorang pekerja, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertingkah laku dalam kesehariannya, khususnya dalam dunia kerja, kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan hingga tingkah laku seseorang ini menunjukkan bahwa sebuah pekerjaan ataupun jabatan harus ditujukan pada seorang pekerja yang kepribadiannya sesuai agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. PT. Sinar Bintang Mandiri harus memperhatikan perilaku dan kepribadian yang dimiliki karyawannya, seperti yang kita ketahui bahwa dalam suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda, sehingga hal ini otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri perlu untuk memperhatikan perilaku dan kepribadian karyawannya dalam mencapai tujuan.
 4. Faktor Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel 7 bahwa faktor kepuasan kerja dalam penelitian ini menghasilkan nilai dengan korelasi sebesar 0,805, hal ini berarti bahwa faktor kepuasan kerja dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016 : 189-193) "Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang

dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya." Kepuasan kerja juga merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaan, persepsi perasaan dan sikap dapat bersifat negatif dan positif. seseorang karyawan yang bersifat positif terhadap pekerjaannya dia akan menyukai atau merasa senang dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, dan sebaliknya jika seorang karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bagus pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dalam PT.Sinar Bintang Mandiri ini memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan atau berdasarkan hasil korelasi mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Faktor Budaya Organisasi. Berdasarkan tabel 7 bahwa faktor budaya organisasi dalam penelitian ini menghasilkan nilai dengan korelasi sebesar 0,816, hal ini berarti bahwa faktor budaya organisasi dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016 : 189-193) "Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan". Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang mampu menggerakkan karyawan dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien. Karyawan dalam organisasi akan mempelajari dan menyesuaikan diri terhadap budaya yang berlaku, apa yang baik dan buruk, benar dan salah, serta peraturan lainnya. Setiap karyawan menyadari bahwa budaya organisasi sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan hasil perkerjaan. Budaya organisasi yang ada di PT. Sinar Bintang Mandiri berada dalam kategori baik, karena dalam penelitian ini budaya organisasi berupa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan, hal itu diakibatkan oleh berbagai macam faktor, yaitu fasilitas penunjang karyawan seperti peralatan kerja yang sudah memadai, pemimpin yang mampu mengontrol, informasi dan komunikasi yang efektif.

Faktor-faktor dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Medan berdasarkan tabel. 7 sesudah dirotasi dengan nilai diatas 0,70 adalah desain pekerjaan dengan nilai korelasi sebesar 0,768, kemudian faktor kemampuan dan keahlian dengan nilai korelasi sebesar 0,816, kemudian faktor kepribadian dengan nilai korelasi 0,821, faktor kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,805, kemudian budaya organisasi dengan nilai korelasi 0,816.

Berdasarkan tabel 7 sesudah rotasi, kemudian dilihat dari nilai korelasinya diketahui bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepribadian dengan nilai korelasi sebesar 0,821.

Kepribadian adalah seluruh cara seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian merupakan faktor penting bagi organisasi untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh PT. Sinar Bintang Mandiri Medan kepada karyawan, kepribadian baik yang dimiliki seseorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan secara efektif dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan tabel 8, diberikan penjelasan setiap komponen yang terbagi menjadi 5 komponen, sebagai berikut:

1. Etos kerja. Menurut Tasmara, etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna adasesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amaal yang optimal. Etos kerja terdiri dari, tingkat stres, sistem kompensasi, desain pekerjaan, efektivitas dan efisiensi, inisiatif dan pengetahuan
2. Program kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan tanpa mengurangi upah. Program kesejahteraan terdiri dari Kepribadian, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan
3. Dukungan organisasi. Shore mengungkapkkan bahwa dukungan organisasi adalah persepsi seseorang terhadap komitmen mereka pada organisasi tersebut dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, yang dapat menimbulkan komitmen karyawan untuk tetap setia bekerja pada organisasi tersebut. Budaya organisasi dan Komitmen.
4. Kompetensi Menurut wibowo kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi terdiri dari Kemampuan dan keahlian, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
5. Penghargaan. Menurut tohardi, penghargaan adalah sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan terdiri dari upah insentif dan kemampuan kerja. Penghargaan terdiri dari Kepuasan kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Angka KMO (*Measure of Sampling Adequacy* (MSA) sebesar 0,689 diatas 0,50 dengan signifikan 0,000, maka variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis faktor.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah desain pekerjaan dengan nilai korelasi sebesar (0,768), faktor kemampuan dan keahlian dengan nilai korelasi sebesar (0,816), faktor kepribadian dengan nilai korelasi (0,821), kepuasan kerja dengan nilai korelasi (0,805), budaya organisasi dengan nilai korelasi (0,816).
3. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Medan kepribadian dengan nilai korelasi terbesar yaitu 0,821.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Sinar Bintang Mandiri Medan lebih meningkatkan standar pendidikan minimal D-III, dengan demikian akan mendapatkan hasil kinerja yang lebih bagus sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Sebaiknya HRD PT. Sinar Bintang Mandiri Medan sebelum merekrut seorang karyawan harus memperhatikan perilaku dan kepribadian yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik dan optimal. PT. Sinar Bintang Mandiri sebaiknya mempertahankan kepuasan kerja karena sudah memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian dan Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Salemba empat
- Handoko, T. Hani (2015). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan keempat belas, Yogyakarta: BPFE
- Haloho, E., & Nurmali, M. (2020). Pengaruh Inovasi Produk Dan Media Sosial Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Cafe Rilek's Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 62-72.
- Haloho, E., & Purba, I. (2019). Meningkatkan Kinerja Pendidikan Tinggi Melalui Kemitraan Univeristas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 440-447.
- Haloho, E., Idahwati, & Harefa, H. S. (2021). Pengaruh Faktor Responsiveness dan tangibles Terhadap Kepuasan Pemustaka Pada Perpustakaan Universitas Sari Mutiara Indonesia. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 74-88.
- Harefa, H. S., Damanik, M. J., Siagian, E., & Haloho, E. (2022). Analisis Perlindungan Hak Konsumen Pada Pengguna Aplikasi Lazada (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 85-94.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Vol. 1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Kelompok Gramedia.
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 213-223.
- Simanihুরু, P. (2020). Pengaruh Sikap, Norma Subyektif dan Kontrol Perilaku Yang Dirasakan Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Pendekatan Theory of Planned Behaviour (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unika Santo Thomas SU). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 119-140.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Santoso, singgih dan Tjiptono, Fandy (2001). *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Elex media komputindo
- Silvera Wanasputra dan Liliana Dewi. (2017), faktor- faktor yang mempengaruhi karyawan Yayampek. *Jurnal manajemen start-up bisnis vol 2, nomor 4, oktober*.
- Veithzal, Rivai Zainal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.