

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM
KANTOR DIVISI HOME SERVICE 1 TURANGGA
ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE FACTORS IN PT TELKOM
HOME SERVICE 1 TURANGGA DIVISION OFFICE**

¹⁾Jeremia Barus, ²⁾Aditya Wardhana

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾jeremiabarus19@gmail.com, ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Divisi Home Service 1 Turangga. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner ke seluruh karyawan Divisi Home Service 1 Turangga. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan analisis faktor. Jumlah kuesioner yang diolah berjumlah sebanyak 25 kuesioner. Berdasarkan hasil pengelompokan faktor, kelompok faktor yang terbentuk dari analisis faktor tersebut yaitu faktor pertama terdiri dari: kualitas kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama. Kelompok faktor ini dinamakan Faktor Kualitas Kerja. Selanjutnya, faktor kedua terdiri dari pemanfaatan waktu. Kelompok faktor ini dinamakan Faktor Pemanfaatan Waktu. Dan yang terakhir terdiri dari kuantitas kerja. Kelompok ini dinamakan faktor Kualitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian kelompok faktor Kualitas Kerja merupakan faktor Kinerja yang paling dominan pada Kantor Divisi Home Service 1 Turangga karena memiliki angka *eigenvalue* sebesar 1,697 dengan *% of variance* sebesar 33,947%.

Kata Kunci: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pemanfaatan Waktu, Tingkat Kehadiran, Kerja sama

Abstract

This study aims to see the most dominant factor on the performance of employees in the Office Division Home Service 1 Turangga. Factors tested in this study are quantity of work, quality of work, utilization of time, attendance, and cooperation. This study was conducted by using questionnaires to all employees of the Home Service Division 1 Turangga. The data obtained is then processed using factor analysis. The number of questionnaires processed amounted to 25 questionnaires. Based on the results of grouping factors, the group of factors formed from factor analysis is the first factor consists of: quality of work, attendance, and cooperation. This group of factors is called the Quality of Work Factor. Furthermore, the second factor consists of the utilization of time. This group of factors is called the Time Utilization Factor. And the latter consists of quantity of work. This group is called the Quality of Work factor. Based on the result of research, the working factor factor of Quality is the most dominant performance factor in the Office of Home Service Division 1 Turangga because it has eigenvalue figure of 1.697 with % of variance of 33.947%.

Keywords: *Quantity of Work, Quality of Work, Time Utilization, Attendance, Cooperation*

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi oleh Rivai & Sagala dalam Priansa, (2014:269). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja baik dari setiap individu karyawan tentunya akan membuat perusahaan dapat mencapai target penjualan produk mereka. Salah satunya adalah Perusahaan PT. Telkom dalam bidang Divisi Home Service 1 Turangga.

Peneliti melakukan kegiatan pra survei melalui wawancara dengan narasumber, Ibu Paulina selaku orang yang bertanggung jawab terhadap Kantor Divisi Home Service Turangga. Dari kegiatan pra survei tersebut diperoleh informasi tentang target dari penjualan produk yang dilakukan oleh karyawan agency setiap bulannya.

Berikut merupakan data pencapaian target penjualan yang dilakukan oleh karyawan selama periode Januari-Oktober 2017.

TABEL 1.1
PERSENTASE PENCAPAIAN TARGET
SELAMA 10 BULAN PADA TAHUN 2017

Lokasi	Periode	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase (%)
TURANGGA	JANUARI	300	476	158,60%
	FEBRUARI	300	305	101,60%
	MARET	300	340	113,30%
	APRIL	300	272	90,60%
	MEI	300	378	126%
	JUNI	300	781	260,30%
	JULI	300	520	173,30%
	AGUSTUS	300	599	199,60%
	SEPTEMBER	300	436	145,30%
	OKTOBER	300	992	330,60%

Sumber : Kantor Telkom Regional – III Jawa Barat di Jalan Lembong, 2018

Berdasarkan data pada Tahun 2017 dalam jangka waktu Januari – Oktober dapat dilihat bahwa rata – rata para karyawan mampu melewati target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun masih ada yang belum mencapai target penjualan yaitu pada bulan April. Berdasarkan dari wawancara dengan Ibu Paulina selaku pimpinan dari kantor Divisi Home Service 1 Turangga, beliau mengatakan penyebab dari kurang stabilnya kegiatan dalam penjualan produk dari Indihome diakibatkan karena para karyawan masih belum memberikan kinerja mereka dengan sebaik-baiknya kepada perusahaan. Hal ini bisa dilihat dalam Tabel 1.2:

TABEL 1.2
PERSENTASE PENCAPAIAN TARGET
KINERJA KARYAWAN SELAMA 10 BULAN

Dimensi Kinerja	Jumlah Karyawan	Persentase
Kuantitas Kinerja	19	79%
Kualitas Kinerja	22	91%
Pemanfaatan Waktu	16	66%
Tingkat kehadiran	15	62.5%
Kerja Sama	19	79%

Sumber: Data dari Perusahaan,2018

Berdasarkan data di atas yang didapat dari wawancara dengan Ibu Paulina, faktor kinerja karyawan PT Telkom di kantor Divisi Home Service 1 adalah dari segi kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama. Faktor kinerja ditinjau dari segi kualitas kerja hanya 91% karyawan yang bekerja sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (SOP) dan karyawan bekerja masih kurang teliti. Ditinjau dari kuantitas kerja hanya 79% karyawan dapat mencapai target penjualan secara individu. Ditinjau dari pemanfaatan waktu hanya 66% karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan dan sisanya masih sering tidak menggunakan jam kerja yang sudah ditentukan. Ditinjau dari sisi tingkat kehadiran hanya 62.5% karyawan yang hadir sesuai dengan aturan peraturan dan sisanya masih dengan sengaja tidak datang untuk bekerja dengan berbagai alasan. Ditinjau dari kerja sama hanya 79% karyawan yang mampu bekerja sama dalam tim dan mejalin hubungan kerja yang harmonis sedangkan sisanya belum dapat bekerja sama secara solid dan cenderung egois. Peneliti melakukan penelitian pendahuluan (*preliminary research*) dengan menggunakan lima komponen kinerja menurut teori Mathis and Jackson. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 25 pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Faktor-Faktor Kinerja Karyawan PT.Telkom Di Kantor Divisi Home Service 1 Turangga”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Kinerja

Menurut Rivai & Sagala dalam Priansa, (2014:269) bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai pretasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Guritno & Waridin (2014) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam penyelesaian pekerjaan.
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2.1.4 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2013:260) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen kerja

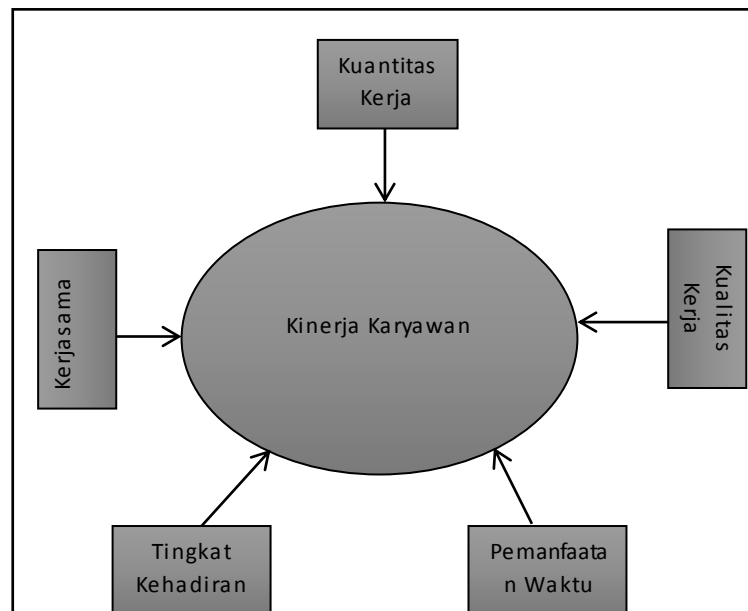
2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

- 1) Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja
- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Mathis dan Jackson (2014)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-kausalitas dengan metode kuantitatif.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Variabel dari penelitian ini terdiri dari satu kategori, yaitu kinerja karyawan

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam desain pengukuran penelitian ini adalah skala likert. Skala *likert* menurut Sugiyono (2017:93), digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan agency di Kantor Divisi Home Service 1 Turangga.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 25 orang responden yang merupakan karyawan agency di Kantor Divisi Home Service 1 Turangga. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probalitiy sampling dengan metode incidental sampling.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, studi pustaka dan observasi.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan Pearson Product Moment sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan Chronbach's Alpha. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan Software SPSS versi 22 for Windows. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Faktor (*KMO and Barlett's Test of Sphericity*)

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut.

TABEL 4.1

KMO AND BARTLETT'S TEST

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,545
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9,404
	Df	10
	Sig.	,000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Tabel 4.3 diatas menjelaskan bahwa dari 25 responden memiliki ukuran kecukupan sampling (*Measure of Sampling Adequacy*) pada penelitian ini adalah 0,545. Dengan mengacu pada ukuran ketepatan KMO, maka nilai kecukupan sampel variabel keseluruhan adalah baik.



4.2 *Anti Image Matrices and Communalities*

TABEL 4.2

ANTI-IMAGE MATRICES

		V1	V2	V3	V4	V5
Anti-image Covariance	V1	,970	-,047	,038	-,129	,092
	V2	-,047	,835	-,241	-,142	-,124
	V3	,038	-,241	,910	-,046	,109
	V4	-,129	-,142	-,046	,751	-,315
	V5	,092	-,124	,109	-,315	,774
Anti-image Correlation	V1	,572 ^a	-,052	,041	-,151	,106
	V2	-,052	,611 ^a	-,276	-,179	-,154
	V3	,041	-,276	,554 ^a	-,056	,130
	V4	-,151	-,179	-,056	,566 ^a	-,413
	V5	,106	-,154	,130	-,413	,528 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan nilai MSA dari masing-masing faktor. Faktor faktor tersebut dapat dikatakan sebagai faktor kinerja karyawan dari Kantor Divisi Home Service 1 Turangga apabila nilai MSA untuk setiap faktor adalah lebih besar dari 0,5. Dari masing-masing nilai MSA yang terlihat pada tabel 4.4 menunjukkan tidak ada faktor yang memiliki nilai MSA ≤ 0,5. Artinya kelima faktor tersebut dapat dikatakan sebagai faktor kinerja karyawan dari Kantor Divisi Home Service 1 Turangga.

4.3 **Proses Factoring**

TABEL 4.6

TOTAL VARIANCE EXPLAINED

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,697	33,941	33,941	1,697	33,941	33,941	1,549	30,988	30,988
2	1,128	22,560	56,501	1,128	22,560	56,501	1,258	25,152	56,140
3	1,014	20,285	76,786	1,014	20,285	76,786	1,032	20,647	76,786
4	,645	12,906	89,693						
5	,515	10,307	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Olahan Peneliti SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 terdapat 5 faktor yang dimasukkan kedalam analisis faktor. Dengan masing-masing faktor memiliki varian = 1. Total varian adalah 5 x 1 = 5. Jika ada 5 faktor tersebut diringkas ke dalam component atau faktor yang terbentuk, maka varian yang dapat dijelaskan oleh tiap component atau faktor yang terbentuk adalah :

Component 1 : $1,697/5 \times 100\% = 33,94\%$

Component 2 : $1,128/5 \times 100\% = 22,56\%$

Component 3 : $1,014/5 \times 100\% = 20,28\%$

Dari perhitungan tersebut, total dari ketiga komponen 76,78% akan bisa menjelaskan 76,78% dari 5 faktor. Dari tabel 4.6 juga terlihat terdapat 3 *component* atau faktor yang terbentuk, karena pada component ketiga nilai eigenvalue yang dihasilkan adalah ≥ 1 yang digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk.

4.4 Pengelompokkan Faktor

TABEL 4.7

COMPONENT MATRIX^a

	Component		
	1	2	3
V1	,182	-,006	,969
V2	,786	,385	-,037
V3	,305	,838	-,095
V4	,687	-,248	,064
V5	,694	-,466	-,248

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil diatas proses penentuan variabel awal akan masuk ke dalam komponen atau kelompok faktor 1, 2 dan 3 dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. Variabel awal akan masuk kedalam kelompok faktor mana dilihat dari nilai korelasi terbesar.

4.5 Penamaan Faktor (labelling)

TABEL 4.12

PENAMAAN FAKTOR

No	Nama Kelompok Faktor	Kontribusi
1	Kerja Team	33,94%
2	Pemanfaatan Waktu	22,56%
3	Kuantitas Kerja	20,28%
	Jumlah	76,78%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Dalam melakukan penamaan faktor yang telah terbentuk, peneliti menggunakan tiga penamaan faktor yang mewakili pernyataan-pernyataan variabel yang terbentuk. Angka *percentage of variance* pada tabel 4.11 menunjukkan kontribusi dari masing-masing. Jumlah kontribusi ketiga kelompok faktor yang terbentuk adalah 76,78%, artinya ketiga faktor tersebut secara keseluruhan dapat menjawab 76,78% dari masalah penelitian. Sisanya sebesar 23,22% tidak dijelaskan dalam penelitian ini karena dianggap tidak berkontribusi secara signifikan.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengujian ulang, data *Anti Image Matrices* pada tabel 4.2 diketahui bahwa nilai MSA berada diatas 0,5 maka setiap faktor pada tabel 4.2 dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Berikutnya adalah angka *communalities* pada tabel 4.4 menjelaskan jumlah varian suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Untuk variabel kerja team memiliki nilai *communalities*-nya adalah 0,786.

Hal ini berarti sekitar 33,94% varian faktor kerja team bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Untuk faktor pemanfaatan waktu memiliki nilai *communalities* sebesar 0,838. Hal ini berarti sekitar 22,56% varian faktor pemanfaatan waktu bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Dan untuk variabel kuantitas kerja memiliki nilai *communalities* sebesar 0,969. Hal ini berarti sekitar 20,28% varian faktor bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk. Demikian seterusnya untuk faktor lainnya, dengan ketentuan bahwa semakin besar *communalities* sebuah faktor, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk (Santoso, 2005:42)

Selanjutnya pada tabel 4.6 yaitu tabel *total variance explained* terdapat 5 variabel yang dimasukkan dalam analisis faktor, yaitu: kualitas kerja, tingkat kehadiran, kerjasama, pemanfaatan waktu, dan kuantitas kerja. Dengan masing-masing faktor memiliki nilai varian, yaitu satu, dengan total varian adalah $5 \times 1 = 5$. Jika kelima faktor diringkas kedalam komponen atau faktor yang terbentuk, maka varian yang dapat dijelaskan oleh komponen dari variabel tersebut terdiri dari 3 faktor, Varian variabel pertama memiliki *% of variance* sebesar 33,94%, varian variabel kedua memiliki *% of variance* sebesar 22,56%, dan varian variabel ketiga memiliki *% of variance* sebesar 20,28%. Total dari tiga faktor tersebut adalah 76,78%. Hal ini berarti total ketiga faktor tersebut akan bisa menjelaskan 76,78% dari variabilitas kelima variabel asli. Nilai *eigenvalues* pada tabel 4.2 menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varian kelima variabel yang dianalisis. Jumlah angka *eigenvalues* untuk kelima variabel adalah sama dengan total varian kelima variabel.

Setelah diketahui terdapat tiga faktor yang akan terbentuk, *component matrix* pada tabel 4.7 menunjukkan distribusi kelima variabel pada tiga faktor yang terbentuk. Sedangkan nilai pada tabel adalah *factor loading* yang menunjukkan besar korelasi antar suatu variabel dengan ketiga faktor. Proses penentuan variabel mana akan masuk ke kelompok faktor mana dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris.

Berikutnya pada tabel 4.7 *rotated component matrix* memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata.

- a) Variabel kualitas kerja masuk ke kelompok faktor pertama karena *factor loading* pada kelompok faktor satu paling besar yaitu 0,786.
- b) Variabel tingkat kehadiran masuk ke kelompok faktor pertama karena *factor loading* pada kelompok faktor pertama sebesar yaitu 0,687.
- c) Variabel kerjasama masuk ke kelompok faktor pertama karena *factor loading* pada kelompok faktor pertama sebesar yaitu 0,694.
- d) Variabel pemanfaatan waktu masuk ke kelompok faktor kedua karena *factor loading* pada kelompok faktor kedua paling besar yaitu 0,838.
- e) Variabel kuantitas kerja masuk ke kelompok faktor ketiga karena *factor loading* pada kelompok faktor ketiga paling besar yaitu 0,969.

Berdasarkan pengelompokan faktor tersebut terdapat tiga kelompok faktor yang terbentuk dari analisis faktor tersebut yaitu faktor pertama terdiri dari: kualitas kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama. Kelompok faktor ini dinamakan Faktor Kerja Team. Selanjutnya, faktor kedua terdiri dari pemanfaatan waktu. Kelompok faktor ini dinamakan Faktor Pemanfaatan Waktu. Dan yang terakhir terdiri dari kuantitas kerja. Kelompok ini dinamakan faktor Kuantitas Kerja. Berdasarkan nilai *% of variance* kelompok faktor Kerja Team merupakan faktor Kinerja yang paling dominan pada Kantor Divisi Home Service 1 Turangga karena memiliki angka *eigenvalue* sebesar 1,697 dengan *% of variance* sebesar 33,947%.

Interpretasi nama faktor mengacu pada *judgement* namun mengacu pada teori. Dikarenakan sifatnya yang subjektif, hasil yang didapat bisa berbeda jika interpretasi dilakukan oleh orang lain. Faktor-faktor yang digunakan dilihat dari faktor *loading* yang tertinggi. Variabel pengganti tersebut dinamakan *surrogate* variabel. Berikut ini adalah pembahasan ketiga kelompok faktor tersebut:

a) Faktor Kerja Team

Faktor Kerja Team terdiri dari tiga faktor yaitu faktor kualitas kerja dengan faktor *loading* yang terbesar dengan nilai 0,786 dalam kelompoknya. Hal ini sesuai dengan kondisi kinerja karyawan pada Kantor Divisi Home Service 1 Turangga yang merupakan faktor penilaian kinerja yang dominan terhadap karyawannya. Faktor kualitas kerja adalah tentang seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap karyawan agency di daerah yang menjadi ruang lingkup target penjualan dari Kantor Divisi Home Service 1 Turangga. Contohnya seperti pemasangan produk indihome kerumah setiap pelanggan sudah

sesuai atau belum dengan SOP yang sudah ditetapkan oleh Kantor Divisi Home Service 1 Turangga. Jika sudah sesuai berarti kualitas dari pekerjaan setiap karyawan dikatakan sudah baik, apabila prosedur pemasangan tidak sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan berarti karyawan tersebut tidak memberikan kualitas pekerjaan nya dengan baik. Hal tersebut bisa berpengaruh terhadap tingkat pencapaian target dari perusahaan setiap bulannya.

Berikutnya adalah faktor tingkat kehadiran dengan faktor *loading* sebesar 0,687 dalam kelompoknya. Hal ini sesuai dengan tingkat kehadiran karyawan pada Kantor Divisi Home Service 1 Turangga yang dapat membentuk kinerja setiap karyawannya. Tingkat kehadiran digunakan dalam penilaian kinerja karyawan sebagai bentuk tanggung jawan karyawan terhadap perusahaan. Kemudian faktor kerjasama dengan faktor *loading* sebesar 0,694 dalam kelompoknya. Kerjasama juga sangat berperan penting dalam kinerja karyawan untuk memberi semangat atas pencapaian target kinerja tim.

b) Faktor Pemanfaatan Waktu

Faktor Pemanfaatan Waktu dengan faktor *loading* sebesar 0,838 dalam kelompoknya. Pemanfaatan waktu bagi karyawan dalam suatu organisasi dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Contohnya seperti karyawan mengoptimalkan jam kerja dengan bekerja sebaik-baiknya untuk dapat mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan oleh Kantor Divisi Home Service 1 Turangga. Contoh dari pengoptimalan jam kerja yang digunakan oleh setiap karyawan seperti giat memasarkan produk yang perusahaan jual kepada setiap pelanggan yang masuk kedalam ruang lingkup sasaran penjualan Kantor Divisi Home Service 1 Turangga. membuka stand-stand di daerah-daerah perumahan agar menarik minat para masyarakat untuk datang ke stand tersebut dan menggunakan produk dari Kantor Divisi Home Service 1 Turangga.

c) Faktor Kuantitas Kerja

Faktor Kuantitas Kerja dengan faktor *loading* sebesar 0,969 dalam kelompoknya, kuantitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi dapat menjadi bukti pencapaian target kuantitas kerja. Dengan kata lain karyawan akan berlomba-lomba untuk bekerja sebaik mungkin demi mencapai target kuantitas kerja. Faktor kuantitas kerja yang dimaksud adalah karyawan agency berhasil menjual produk dari Kantor Divisi Home Service 1 sesuai dengan target penjualan yang sudah ditetapkan. Jika target tersebut tercapai, setiap karyawan akan mendapat reward berupa bonus dari hasil penjualan produk yang telah mereka jual.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Patiran (2010) .

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis faktor-faktor kinerja karyawan pada Kantor Divisi Home Service 1 Turangga sebanyak 25 responden, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 5 faktor kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, tingkat kehadiran, kerjasama, pemanfaatan waktu, dan kuantitas kerja. Dari kelima faktor tersebut dibagi kedalam 3 komponen faktor mulai dari faktor yang paling dominan yaitu kualitas kerja sebesar 33,94%, pemanfaatan waktu sebesar 22,56% dan yang terakhir kuantitas kerja sebesar 20,28%.

**Daftar Pustaka:**

- [1] Gomes, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta .
- [2] Guritno, Bambang dan Waridin. 2014. Pengaruh Peersepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol1. No 1. Hal: 63-74.
- [3] Mathis, Robert.L dan Jackson, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- [4] Robbins, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Berganda.
- [5] Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara
- [6] Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [7] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Evaluasi.
- [8] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.