

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN PT DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

ANALYZING FACTOR AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE AT HUMAN RESOURCES DIVISION PT DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Riza Rosalina ¹, Dr. Ir. Syarifuddin, MM.²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Riza.rosalina31@gmail.com¹, syarifuddin1960@gmail.com²

Abstrak

PT Dirgantara Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang kedirgantaraan. Dalam perusahaan ini terdapat Divisi Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk mengelola sumber daya di perusahaan, pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan untuk karyawan di perusahaan. Berdasarkan pemaparan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari faktor dominan yang mendorong kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 karyawan dengan total sampel 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini melalui data primer dan data sekunder dengan teknik analisis data menggunakan analisis faktor.

Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor kinerja yang mendukung kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia di PT Dirgantara Indonesia yaitu kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, lingkungan organisasi motivasi, target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas, efektivitas, otoritas, disiplin, dan inisiatif. Berdasarkan hasil analisis faktor menunjukkan bahwa ada dua komponen baru yang membentuk faktor kinerja karyawan, dua komponen yang terbentuk yaitu faktor motivasi dan faktor waktu penyelesaian.

Kesimpulan dari penelitian ini, faktor kinerja karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia PT Dirgantara Indonesia masuk dalam kategori baik, namun terdapat beberapa faktor yang perlu diperbaiki seperti kemampuan individual dan taat asas.

Kata Kunci: kinerja karyawan, analisis faktor, kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, lingkungan organisasi, motivasi, target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas, efektivitas, otoritas, disiplin, dan inisiatif.

Abstracts

PT Dirgantara Indonesia is a state-owned company engaged in aerospace. In this company there is a Division of Human Resources that aims to manage resources in the company, the importance of Human Resource management to improve employee performance, this is used as an evaluation material for companies to make continuous improvements for employees in the company. Based on the explanation above, the purpose of this study is to look for the dominant factors that drive employee performance

This study uses descriptive research with quantitative methods. The population used in this study was 56 employees with a total sample of 56 employees. The sampling technique used is probability sampling technique. Data collection was carried out in this study through primary data and secondary data with data analysis techniques using factor analysis.

The results of the study state that the performance factors that support the performance of the Human Resources Division employees at PT Dirgantara Indonesia are individual abilities, efforts that are devoted, organizational environment motivation, targets, quality, time of completion and obedient principles, effectiveness, authority, discipline, and initiative. Based on the results of factor analysis shows that there are two new components that form employee performance factors, the two components formed are motivational factors and completion time factors.

The conclusion of this study, the performance factors of employees in the Human Resources Division in the company PT Dirgantara Indonesia fall into the good category, but there are several factors that need to be improved such as individual abilities and principles.

Keywords: *employee performance, factor analysis, individual abilities, effort devoted, organizational environment, motivation, target, quality, time of completion, principles, effectiveness, authority, discipline, and initiative.*

1. Pendahuluan

Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan poses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai perusahaan milik Negara PT Dirgantara Indonesia (persero) memiliki kompetensi inti dalam desain pesawat terbang, serta pengembangan dan pembuatan pesawat sipil maupun militer. Berdasarkan kompetensi inti tersebut, tentulah sumber daya manusia yang handal dan memiliki keahlian khusus sangat penting bagi PT Dirgantara Indonesia (persero) dalam mendukung kegiatan usahanya.

Berikut adalah Nilai Kinerja Karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia pada periode bulan Februari sampai bulan Agustus pada tahun 2018

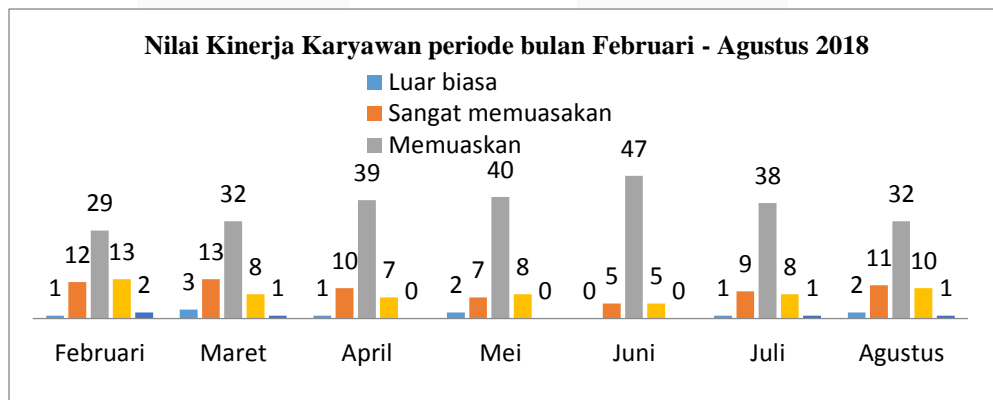
TABEL 1.1
NILAI KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA
PERIODE FEBRUARI – AGUSTUS 2018

No	Nilai Kinerja	Bobot Penilaian	Jumlah Karyawan						
			Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Luar Biasa (A)	120	1	3	1	2	0	1	2
2	Sangat Memuaskan(B)	110	12	13	10	7	5	9	11
3	Memuaskan (C)	100	29	32	39	40	47	38	32
4	Cukup (D)	90	13	8	7	8	5	8	10
5	Membutuhkan Perhatian (E)	80	2	1	0	0	0	1	1
Jumlah Karyawan			57	57	57	57	57	57	56

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Dari table 1.1 hasil nilai kinerja karyawan pada bulan Februari sampai dengan Agustus menunjukkan masih ada karyawan yang memiliki kinerja cukup dan membutuhkan perhatian.

Pada Gambar 1.3 di bawah data kinerja periode bulan Februari- Agustus 2018 adalah sebagai berikut:

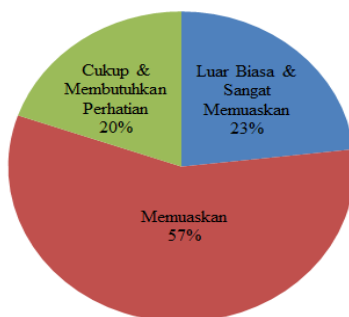


Gambar 1.3 Nilai Kinerja Karyawan pada bulan Februari - Agustus 2018

Sumber: diolah peneliti (2019)

Dari garfik diatas menunjukkan bahwa masih ada kinerja karyawan yang memiliki nilai kinerja yang cukup dan membutuhkan perhatian. Pada garfik ini terlihat bahwa nilai kinerja megalami kenaikan tetapi juga mengalami penurunan kinerja di bulan Juli-Agustus.

Pada Gambar 1.3 di bawah data kinerja karyawan bulan Agustus yang dapat menggambarkan data bulan lainnya adalah sebagai berikut:



Gambar 1.3 Nilai Kinerja Karyawan pada bulan Agustus 2018
Sumber: diolah peneliti (2019)

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang masih memiliki nilai kinerja yang cukup dan membutuhkan perhatian yaitu sebanyak 20 %, karyawan yang memiliki kinerja yang memuaskan yaitu sebanyak 57 % dan karyawan yang memiliki nilai kinerja luar biasa dan sangat memuaskan yaitu sebanyak 23 %. Hasil pada grafik ini diambil dari bulan Agustus dimana pada bulan sebelumnya juga memiliki nilai kinerja yang tidak jauh berbeda dengan bulan Agustus, tetapi pada bulan Agustus ini menunjukkan hasil nilai kinerja yang sangat menurun. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan pada bulan Februari hingga Agustus mengalami penurunan.

Adapun hasil wawancara dengan beberapa staf f di Divisi Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan, dan ada juga faktor yang lain yaitu kemampuan individual dimana dalam kemampuan individual atasan harus mengetahui tingkat kemampuan seorang bawahan sehingga tidak salah dalam memberikan tugas. Lingkungan organisasi seperti pelatihan juga merupakan faktor dalam kinerja, apabila seorang bawahan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya maka harus diberikan pelatihan dan diberi penugasan secara langsung.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dilakukan suatu analisis terhadap faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja. kinerja SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan individual yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan kecakapan interpersonal. Faktor usaha yang dicurahkan meliputi kehadiran dan motivasi. Faktor lingkungan organisasi yang terdiri dari pelatihan, pengembangan dan peralatan. Faktor Motivasi meliputi kompensasi, jaminan keamanan, penghargaan. Faktor target meliputi focus pada target dan memenuhi kuantitas. Faktor kualitas meliputi kualitas dengan standar yang sudah diterapkan dan prosedur tentang pencapaian kualitas. Faktor waktu penyelesaian dan faktor taat asas yang dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Faktor efektivitas/efisiensi meliputi pencapaian target, ketepatan penyelesaian tugas. faktor otoritas(wewenang) meliputi keputusan dan perintah. Faktor disiplin meliputi sikap perilaku dan taat pada aturan yang berlaku. Dan faktor inisiatif meliputi daya fikir dan kreatifitas. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk meneliti komponen mana yang paling dominan peranannya terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi SDM di PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung.

Dengan latar belakang penelitian ini, penulis merasa tertatik untuk meneliti apa penyebab menurunnya kinerja karyawan terhadap permasalahan tersebut penulis merasa tertatik untuk meneliti dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia di perusahaan PT Dirgantara Indonesia”

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut [1] merupakan pengelolaan pemanfaatan individu dan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu

2.2 Kinerja

Menurut Cascio dalam [2] berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaan akhir.

2.3 Indikator Kinerja

Menurut [3] terdapat tujuh indicator kinerja, yaitu:

- a. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- c. Umpan balik, antara tujuan, standa dan umpan balik bersifat saling terkait.
- d. Alat atau sasaran, merupakan sumbe daya yang dapat digunakan unuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi, merupakan perayaratan utama kinerja.
- f. Motivasi, merupakan alas an atau pendorong bagi seoang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan pestasi kejanya.

2.4 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Gomes dalam [4] kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

- a. Quantity of work yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang di tentukan.
- b. Quality of work yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- c. Job knowledge yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d. Creativeness yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Cooperation yaitu keersediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesame anggota organisasi).
- f. Dependability yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- g. Initiative yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
Personal qualities yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis dan Jackson yang dikutip [5] menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Fakto-faktor itu adalah:

- a. Kemampuan individu melakukan pekerjaan.
- b. Usaha yang dilakukan.
- c. lingkungan organisasi.

Menurut [6] bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Motivation
- b. Ability

Menurut [7] dimensi yang mempengaruhi kinerja adalah:

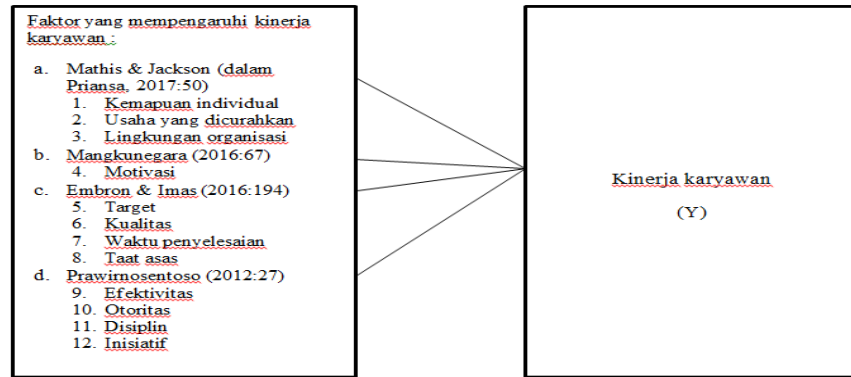
- a. target
- b. kualitas
- c. waktu penyelesaian
- d. taat asas

Menurut Prawirnosentoso [8] faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. efektivitas
- b. otoritas
- c. disiplin
- d. inisiatif

2.6 Kerangka Pemikiran

Teori tersebut menjelaskan tentang kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan organisasi, serta target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka pemikiran dapat diliat di gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

3.2 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Menurut [9] variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini digunakan hanya satu variable yaitu kinerja

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam desain pengukuran penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [10].

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [11]. Dalam penelitian ini popolasinya adalah karyawan Divisi Sumber Daya Manusia di PT Dirgantra Indonesia, sebanyak 57 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut [12] sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sedangkan menurut [13] sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya terbatas waktu, dana, tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini jumlah populasi hanya 57 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Tujuan peneitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat.

3.4.2 Data sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang sudah tersedia sehingga hanya mencantumkan dan mengumpulkannya [14]. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dari penelitian terdahulu seperti media internet, buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian [15]. Dalam mengukur validitas, peneliti menggunakan korelasi person moment untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan menyangkut tingkat suatu kepercayaan, keterandalan, konsistensi, dan kestabilan hasil pengukuran [16]. Menurut [17] uji reliabilitas merupakan instrumen penelitian dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Merupakan rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran, dimana suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha 0,6 atau lebih.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut [18] analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Melalui pengukuran instrumen dengan menggunakan kuesioner pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai faktor kinerja karyawan. Faktor tersebut disertai dengan lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap paling sesuai menurut responden.

3.6.2 Analisis Faktor

Menurut [19] mengatakan bahwa analisis faktor adalah proses menemukan hubungan antara sejumlah variabel-variabel yang saling independen satu dengan yang lainnya, sehingga dapat dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari variabel awal.

3.6.3 Tahapan Analisis Faktor

Langkah-langkah atau proses dalam melakukan analisis faktor meliputi:

- a. Menentukan tujuan analisis faktor.
- b. Membuat desain analisis faktor
- c. Membuat asumsi dalam analisis faktor.
- d. Menentukan jumlah faktor (*factoring*).
- e. Menginterpretasikan faktor
- f. Penamaan Faktor (*labelling*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung dengan responden penelitian adalah karyawan Divisi Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 56 responden yang menjadi sampel penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data meliputi kuesioner, terdapat empat komposisi responden yang akan diteliti, yaitu:

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin.
2. Profil responden berdasarkan usia.
3. Profil responden berdasarkan latar belakang pendidikan.
4. Profil responden berdasarkan masa waktu kerja di perusahaan.

4.2 Analisis Deskriptif

Faktor-faktor yang terdiri dari kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, lingkungan organisasi, motivasi, target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas, efektivitas, otoritas, disiplin, dan inisiatif pada karyawan di kantor Divisi Sumber Daya Manusia di PT Dirgantara Indonesia.

Dari faktor-faktor tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk faktor kemampuan individual menunjukkan persentase 89,88% dari skor ideal. Faktor usaha yang dicurahkan menunjukkan persentase 90% dari skor ideal. Faktor lingkungan organisasi menunjukkan persentase 90,95% dari skor ideal. Faktor motivasi menunjukkan persentase 91,66% dari skor ideal. Faktor target menunjukkan persentase 87,32% dari skor ideal. Faktor kualitas menunjukkan persentase

89,28% dari skor ideal. Faktor waktu penyelesaian menunjukkan persentase 87,5% dari skor ideal. Faktor taat asas menunjukkan persentase 91,61% dari skor ideal. Faktor efektivitas menunjukkan persentase 91,78% dari skor ideal. Faktor otoritas menunjukkan persentase 86,78% dari skor ideal. Faktor disiplin menunjukkan persentase 90,17% dari skor ideal. Faktor inisiatif menunjukkan persentase 92,5% dari skor ideal. Keduabelas faktor tersebut masuk ke dalam kategori sangat baik.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun telah valid atau tidak.

4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah dibuat realibel atau tidak, artinya apakah instrument yang digunakan dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten

4.5 Analisis Faktor

Analisis faktor digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia di PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung yang akan menghasilkan faktor atau komponen baru yaitu motivasi dan waktu penyelesaian

4.5.1 KMO dan Bartlett Test Sphericity

Uji KMO dan *Bartlett Test Sphericity* digunakan untuk melihat kecukupan sampel dan korelasi antar faktor secara simultan. Kriteria dalam uji KMO dan *Bartlett Test Sphericity* harus memiliki nilai KMO $\geq 0,5$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil KMO dan *Bartlett Test Sphericity* dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.1
KMO DAN BARTLETT’S TEST

KMO DAN BARTLETT’S TEST	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,879
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 615,968
	Df 66
	Sig. ,000

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hasil KMO dan *Bartlett’s Test* adalah 0,879 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena angka tersebut 0,879 sudah berada diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$).

4.5.2 Anti-Image Matrices

Setelah dilakukan uji KMO dan *Bartlett’s Test*, selanjutnya dilakukan pengukuran Anti Image Correlation yang dapat dilihat pada Anti Image Matrices. Hasil olahan data dengan menggunakan Anti- Image Matrices dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

TABEL 4.2
ANTI- IMAGE MATRICES

No.	Variabel	Angka MSA
1	Kemampuan individual	0,893
2	Usaha yang dicurahkan	0,929
3	Lingkuagn organisasi	0,811
4	Motivasi	0,733
5	Target	0,956
6	Kualitas	0,935
7	Waktu penyelesaian	0,910
8	Taat asas	0,863
9	Efektivitas	0,825
10	Otoritas	0,914
11	Disiplin	0,898
12	Inisiatif	0,918

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai MSA disetiap faktor berada pada angka > 0,5 yang artinya bahwa setiap faktor yang ada dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

4.5.5 Pengelompokan Faktor

Component matrix bertujuan untuk menunjukkan distribusi variabel pada komponen yang terbentuk berdasarkan *loading factor*. Distribusi variabel yang menjadi kriteria dalam *component matrix* tersebut dapat dilihat berdasarkan *loading factor* yang memiliki nilai kolerasi > 0,5. Semakin besar *loading factor*, maka semakin nyata variabel tersebut dapat dimasukan dalam salah satu komponennya, begitu juga sebaliknya. Tabel *component matrix* dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

TABEL 4.3
COMPONENT MATRIX

	Initial	Extraction
Kemampuan Individual	1,000	,693
Usaha yang dicurahkan	1,000	,615
Lingkuagan organisasi	1,000	,836
Motivasi	1,000	,896
Target	1,000	,734
Kualitas	1,000	,634
Waktu Penyelesaian	1,000	,841
Taat asas	1,000	,503
Kualitas	1,000	,797
Otoritas	1,000	,811
Disiplin	1,000	,811
Inisiatif	1,000	,840

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui variabel awal akan masuk ke dalam *component* atau faktor satu dan dua dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. Variabel awal akan masuk ke dalam faktor dilihat dari nilai korelasi yang terbesar. Namun dari tabel 4.3 terdapat variabel yang nilai korelasinya < 0,5, sehingga tidak jelas termasuk ke dalam dua faktor yang terbentuk, maka perlu dilakukan rotasi faktor.

Rotasi faktor dilakukan untuk membuat nilai korelasi yang besar menjadi semakin besar, dan nilai korelasi yang kecil semakin kecil. Sehingga perbedaan nilai korelasi akan semakin jelas setelah dilakukan rotasi faktor. Rotasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rotasi Varimax. Hasil rotasi faktor dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

TABEL 4.4

ROTATED COMPONENT MATRIX

	Component	
	1	2
Kemampuan Individual	,598	,579
Usaha yang dicurahkan	,457	,637
Lingkunan organisasi	,464	,788
Motivasi	,215	,922
Target	,780	,354
Kualitas	,680	,414
Waktu Penyelesaian	,867	,299
Taat asas	,355	,614
Efektivitas	,271	,851
Otoritas	,858	,273
Disiplin	,823	,366
Inisiatif	,856	,328

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan component matrix setelah dilakukan rotasi terdapat satu variabel yang $> 0,5$ maka faktor tersebut dihilangkan yaitu kualitas. Perbedaan nilai korelasi tiap variabel awal menjadi semakin jelas, sehingga tiap variabel awal dapat dimasukkan kedalam dua faktor yang terbentuk dan dapat dilihat hasilnya dalam tabel 4.5 dan tabel 4.6 berikut ini :

TABEL 4.5

COMPONENT FAKTOR 1

No.	Variabel	Factor Loading
1	<i>Kemampuan individual</i>	0,598
2	<i>Target</i>	0,780
3	<i>Kualitas</i>	0,680
4	<i>Waktu penyelesaian</i>	0,867
5	<i>Otoritas</i>	0,858
6	<i>Disiplin</i>	0,823
7	<i>Inisiatif</i>	0,856

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa *Waktu penyelesaian* memiliki *factor loading* paling besar diantara faktor-faktor lain pada faktor satu yaitu 0,867. Sehingga faktor *Waktu penyelesaian* merupakan komponen/ item yang paling dominan pada faktor satu dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

TABEL 4.6

COMPONENT FAKTOR 2

No.	Variabel	Factor Loading
1	<i>Usaha yang dicurahkan</i>	0,637
2	<i>Lingkunan organisasi</i>	0,788
3	<i>Motivasi</i>	0,922
4	<i>Taat asas</i>	0,614
5	<i>Efektivitas</i>	0,851

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa *Motivasi* memiliki *factor loading* paling besar diantara faktor lain pada faktor dua yaitu sebesar 0,922. Sehingga faktor *Motivasi* merupakan komponen/ item yang paling dominan pada faktor dua dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Analisis Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia di PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia.
Berdasarkan dari hasil analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia di Perusahaan PT Dirgantara Indonesia, sebanyak 56 responden, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 12 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kemampuan individual, Usaha yang dicurahkan, Lingkungan organisasi, Motivasi, Target, Kualitas, Waktu penyelesaian, Taat asas, Efektivitas, Otoritas, Disiplin, dan Inisiatif. Dari keduabelas faktor tersebut dibagi kedalam 2 komponen faktor mulai dari faktor yang paling dominan yaitu Motivasi dan Waktu penyelesaian.
- b. Faktor yang dominan pada kinerja karyawan di kantor Divisi Sumber Daya Manusia di PT Dirgantara Indonesia.
Berdasarkan *factor loading* yang dihasilkan, maka faktor Motivasi dan Waktu penyelesaian menjadi item yang paling dominan membentuk faktor Motivasi dan Waktu penyelesaian.

Daftar Pustaka:

- [1] Sedermayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama
- [2] Wibowo, (2016). *Manajemen Kineja*. Penerbit Raawali Pers, Jakarta.
- [3] Wibowo, (2016). *Manajemen Kineja*. Penerbit Raawali Pers, Jakarta.
- [4] Fatimah, (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Kayawan*. Yogyakarta. Penerbit Quadrant.
- [5] Priansa Donni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Alfabeta
- [6] Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung. PT Refika Aditama.
- [7] Emron, Yohny dan Imas, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- [8] Prawirosentoso, Suyadi (2012). *MSDM "Kebijakan kinerja karyawan"*. Jakarta. BPFE.
- [9] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [12] Sujarweni, V. (2014). *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- [13] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- [17] Riduwan dan Kuncoro. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Santoso, Singgih. (2017). *Statistic Multivariant Dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.