

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SAHABAT BUNDA KOTA MAKASSAR

Kaharuddin

STIE Muhammadiyah Mamuju

Email: kaharuddin@stiemmamuju.ac.id

Abstrak

Analisis faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan pada Yayasan Sahabat Bunda Makassar. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pegawai pada Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuisisioner, sedangkan metode analisis menggunakan analisis faktor. Analisis faktor yang digunakan adalah analisis faktor eksploratori. Analisis faktor eksploratori atau analisis komponen utama yaitu suatu teknik analisis faktor di mana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten atau penentu yang belum dapat ditentukan sebelum analisis dilakukan. Hasilnya menunjukkan bahwa dari duapuluh tujuh variabel yang diukur dapat disimpulkan sampai lima faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Sahabat Bunda Makassar.

Kata kunci: Analisis faktor, eksploratori, kinerja karyawan

Abstract

Analysis of factors that influence employee performance at the Sahabat Bunda Makassar Foundation. The research objective is to find out the most dominant factor affecting employee performance in the data collection method used in the study is the questionnaire method, while the analysis method uses factor analysis. The factor analysis used is exploratory factor analysis. Exploratory factor analysis or principal component analysis is a factor analysis technique in which several factors will be formed in the form of latent or determinant variables that cannot be determined before the analysis is carried out. The results show that of the twenty seven measured variables, it can be concluded that up to five dominant factors can affect employee performance at the Makassar Sahabat Bunda Foundation.

Keywords: Factor analysis, exploratory, employee performance

1. Pendahuluan

Suatu lembaga didirikan tentunya memperhatikan tujuan lembaga tersebut, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Lembaga tersebut dapat berupa lembaga nirlaba ataupun

dengan maksud mendapatkan laba dari sebuah usaha yang dijalankan oleh sebuah lembaga.

Manajemen merupakan suatu proses untuk membuat aktivitas terselenggara secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien menunjukkan hubungan antara

input dan output dengan menekan biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan.

Salah satu diantara sekian faktor dalam sebuah lembaga atau organisasi yang menjadi perhatian adalah produktifitas kerja sumber daya manusia pada lembaga tersebut. Produktifitas sering dibahasakan sebagai kinerja. Kinerja (*performance*) dapat berupa hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah hal melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang telah dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkorelasi dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:2).

Pada umumnya, kinerja pegawai diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih jelas Lawer dan Poter dalam Sutrisno (2011:150), menyatakan bahwa *Job performance* adalah: "*Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari

perbuatan-perbuatannya". Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut dan kondisi atau situasi pada saat itu. Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada masing-masing pegawai, dan dalam setiap organisasi masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda, karena tergantung keadaan organisasi tersebut. Peningkatan kinerja

pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai, untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Lembaga atau yayasan sahabat bunda bergerak dalam bidang jasa *intensif day care* dan pengelolaan lembaga pendidikan anak usia dini. Eksistensi lembaga yang bersentuhan langsung dengan konsumen atau pelanggan tentunya memiliki akuntabilitas kinerja lembaga agar mendapatkan kepercayaan konsumen. Tujuan penelitian ini dimaksudkan menjadi bahan masukan kepada pimpinan lembaga agar dapat memperbaiki atau bahkan meningkatkan produktifitas kerja pegawai atau karyawan yang dimiliki.

2. Kajian Pustaka

a. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Jadi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana

mengerjakannya (Wibowo, 2011:7). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Hasibuan, 2001:34 menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil pencapaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2006:67) adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya".

Lebih jelas Sutrisno (2011:151), bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah: "Sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut

istilah *performance appraisal*".

Agar setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, maka perlu *dimanage* dengan baik. Seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2011:7), bahwa manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan tentang apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Manajemen kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Pengertian lain dijelaskan oleh Bacal dalam Wibowo (2011:8), manajemen kinerja adalah: "Proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja, unjuk kerja,

penampilan kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2005:50). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang penting.

Produktivitas menurut Soeprihanto dalam Triton (2010:80), adalah: "Perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang dipergunakan (*input*)". Schuller (2003:11) menjelaskan kriteria kinerja karyawan dilihat dari:

- a. Prestasi kerja artinya hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan.
- b. Produktivitas maksudnya adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)
- c. Pengetahuan atau wawasan berarti

upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan wawasan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian dan kemampuan.

Berdasarkan tinggi rendahnya kinerja, Fuad (2000:62) mengklasifikasikan kinerja karyawan dapat menjadi tiga, yaitu:

1) Kinerja tinggi (*hight performer*) yaitu bawahan yang karena oleh upayanya sendiri senantiasa dapat melampaui tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan baginya oleh manajemen, walaupun dalam kondisi yang sulit sekalipun; 2) Kinerja sedang (*statisfactory*) yaitu bawahan yang dapat mencapai kinerja yang diharapkan apabila kondisi yang dihadapi normal, atau gagal mencapai tingkat kinerja yang ditetapkan karena faktor eksternal di luar jangkauan bawahan tersebut; 3) Kinerja rendah (*low performer*) yaitu; bawahan yang dikarenakan oleh usahanya sendiri, yang senantiasa tidak pernah berhasil dalam mencapai standar kerja diinginkan bagi organisasi.

Maier yang dikutip oleh Sa'ad (2002:47) yang mengatakan bahwa biasanya orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang produktif dan sebaliknya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai orang yang tidak produktif. Dari

uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik hasil kerja pegawai secara individu maupun hasil kerja organisasi atau instansi secara keseluruhan. Sedangkan manajemen kinerja adalah merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengukuran Kinerja karyawan

Selain pada organisasi pemerintahan, pengukuran kinerja juga digunakan pada organisasi swasta. Kinerja pelayanan organisasi swasta sering dilihat sebagai kinerja organisasi tersebut karena memang organisasi tersebut menjalankan pelayanan. Sehingga apabila organisasi tersebut menyelenggarakan pelayanan dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut dapat dianggap baik. Dengan demikian kinerja organisasi dan kinerja pelayanan sesuatu organisasi ibarat dua sisi dari satu mata uang yang sama (Ratminto dan Winarsih, 2007:173).

Hasibuan (2001:128) menyebutkan bahwa kinerja merupakan representasi

dari sikap mental pegawai yang ingin bekerja keras yang perwujudannya dapat dilihat dari:

1. Berkaitan dengan diri sendiri, diukur dari: a) pengetahuan bidang pekerjaan, b) keterampilan kerja, c) disiplin kerja, d) upaya pribadi dalam meningkatkan kualitas kerja, e) ketekunan dalam bekerja.
2. Berkaitan dengan pekerjaan, diukur dari: a) manajemen dan metode kerja yang lebih baik, b) penghematan biaya, c) ketepatan waktu dalam bekerja, d) sistem dan penguasaan teknologi yang lebih baik.

Tyson dan Jackson (2001:76), menjelaskan bahwa meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting yang didasarkan pada ide bahwa mengukur kinerja meningkat dengan cepat dan terus menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Setelah setiap tugas diselesaikan kinerjanya harus ditinjau, dan atas tinjauan tersebut akan dapat dibuat sekumpulan aturan yang kuat untuk kinerja yang tinggi. Kinerja yang telah diberikan oleh pegawai berupa prestasi kerja perlu mendapat perhatian dari pimpinan atau dengan kata lain perlu mendapat penilaian. Fhatoni (2006:124), menjelaskan

penilaian prestasi kerja adalah: "Upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan dan diselesaikan dengan baik, maka uraian pekerjaan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaan". Sedangkan Handoko (2008:135), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), adalah: "Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka". Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci, sebagai berikut:

- a) Perbaikan prestasi kerja,
- b) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi,
- c) Keputusan-keputusan penempatan,
- d) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karier,
- f) Ketidakakuratan informasional,
- g) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan,
- h) Kesempatan kerja yang adil,

i) Tantangan-tantangan eksternal.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan instrumen pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Zeithaml, Parasuraman dan Berry (dalam Ratminto dan Winarsih, 2007:182), sebagai berikut :

- a. Ketampakan fisik (*tangible*).
- b. Reliabilitas (*reability*).
- c. Responsivitas (*responsiveness*).
- d. Kompetensi (*competence*).
- e. Kesopanan (*courtesy*).
- f. Kreadibilitas (*credibility*).
- g. Keamanan (*security*).
- h. Akses (*access*).
- i. Komunikasi (*communication*).
- j. Pengertian (*understanding the customer*).

3. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan angket pada responden. Responden memberikan penilaian pada angket sesuai petunjuk yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan analisis faktor. Analisis faktor adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mencari faktor-faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi. Analisis faktor merupakan perluasan

dari analisis komponen utama. Analisis ini juga untuk mengidentifikasi sejumlah faktor yang relatif kecil yang dapat digunakan untuk menjelaskan sejumlah besar variabel yang saling berhubungan. Sehingga variabel-variabel dalam satu faktor mempunyai korelasi yang tinggi, sedangkan korelasi dengan variabel-variabel pada faktor lain relatif rendah. Tiap-tiap kelompok dari variabel mewakili suatu konstruksi dasar yang disebut faktor. Untuk meningkatkan daya interpretasi faktor, harus dilakukan transformasi pada matriks loading

Tujuan utama analisis faktor adalah untuk menjelaskan struktur hubungan di antara banyak variabel dalam bentuk faktor atau variabel laten atau variabel bentukan. Faktor yang terbentuk merupakan besaran acak (*random quantities*) yang sebelumnya tidak dapat diamati atau diukur atau ditentukan secara langsung. Selain tujuan utama tersebut, terdapat tujuan lainnya adalah:

1. Untuk mereduksi sejumlah variabel asal yang jumlahnya banyak menjadi sejumlah variabel baru yang jumlahnya lebih sedikit dari variabel asal, dan variabel baru tersebut dinamakan faktor atau variabel laten

atau konstruk atau variabel bentukan.

2. Untuk mengidentifikasi adanya hubungan antarvariabel penyusun faktor atau dimensi dengan faktor yang terbentuk, dengan menggunakan pengujian koefisien korelasi antar faktor dengan komponen pembentuknya. Analisis faktor ini disebut analisis faktor konfirmatori.
3. Untuk menguji valisitas dan reliabilitas instrumen dengan analisis faktor konfirmatori.

Analisis faktor eksploratori atau analisis komponen utama yaitu suatu teknik analisis faktor di mana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten yang belum dapat ditentukan sebelum analisis dilakukan.

Validasi data untuk mengetahui apakah hasil analisis faktor tersebut dapat digeneralisasi ke dalam populasinya, sehingga setelah terbentuk faktor, maka peneliti sudah mempunyai suatu hipotesis baru berdasarkan hasil analisis tersebut.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan data yang ada, maka akan dilakukan analisis faktor eksploratori dengan data total data sikap 27. Dengan analisis data yang dilakukan maka akan disimpulkan sesuai hasil analisis. Langkah-langkah berikut ini merupakan output analisis faktor dengan menggunakan program SPSS untuk variabel sikap, yaitu:

Langkah pertama Uji KMO dan Bartlett's

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|------|-------------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .806 |
| Approx. Chi-Square | | 5275.226 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Df | 351 |
| | Sig. | .000 |

Penjelasan:

Nilai KMO diperoleh 0,806 (lebih besar dari 0,5) menunjukkan bahwa jumlah sampelnya (responden) sudah cukup. Angka Sig. (signifikansi) yang sebesar 0,000 atau dapat dibaca 0,0001.

Berdasarkan hasil analisis ini memudahkan untuk mengetahui apakah ada hubungan korelasi antar variabel (karena analisis faktor eksploratori adalah pengelompokkan berdasarkan adanya hubungan antar variabel). Jika tidak ada hubungan antar variabel maka

analisis faktor eksploratori tidak bisa dilaksanakan. Hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak ada hubungan antara sesama variabel yang diuji

H_1 : Ada hubungan antara sesama variabel yang diuji

Berdasarkan data yang telah diolah angka Sig.-nya sebesar 0.000 yaitu dibawah 0.05 sehingga tolak H_0 . Kesimpulannya adalah “ada hubungan antara sesama variabel yang diuji”. Hal ini berarti analisis faktor eksploratori bisa dilakukan.

Langkah kedua menghitung matriks korelasi variabel atau anti-image matrices

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa anti-image correlation pada data menunjukkan angka di atas 0,5 sehingga dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Langkah ketiga menghitung communalities

Communalities menunjukkan analisis tentang komponen utama atau perolehan nilai efektif dalam variabel sikap dari data ini. Dalam data ini menunjukkan sikap ketiga (S3) memiliki nilai 0.891, hal ini menunjukkan bahwa

89,1% variansi dari variabel ini dapat dijelaskan oleh faktor sikap ketiga (S3).

Langkah keempat menghitung Total Variance explained

Total Variance Explained adalah presentase varian konstruk ukur yang dapat dijelaskan oleh pembagian faktor. Ada 27 variabel (component) yang dimasukkan dalam analisis faktor. Langkah ini juga menentukan berapakah faktor yang dapat dibentuk. Jika semua variabel (27) diekstraksi menjadi satu faktor, maka variansi yang dapat dijelaskan oleh satu faktor tersebut adalah $7,352/27 \times 100\% = 27,231\%$

Jika semua variabel (27) diekstraksi menjadi dua faktor, maka variansi yang dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut adalah:

variansi faktor pertama : $7,352/27 \times 100\% = 27,231\%$

variansi faktor kedua : $5,258/27 \times 100\% = 19,471\%$

Kedua faktor tersebut secara total dapat menjelaskan $27,231\% + 19,474\%$ atau $46,704\%$ dari variansi keduapuluh tujuh variabel.

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 | 7,352 | 27,231 | 27,231 | 7,352 | 27,231 | 27,231 | 5,479 | 20,294 | 20,294 |
| 2 | 5,258 | 19,474 | 46,704 | 5,258 | 19,474 | 46,704 | 4,823 | 17,865 | 38,159 |
| 3 | 2,949 | 10,923 | 57,628 | 2,949 | 10,923 | 57,628 | 4,317 | 15,987 | 54,146 |
| 4 | 2,392 | 8,860 | 66,488 | 2,392 | 8,860 | 66,488 | 2,736 | 10,135 | 64,281 |
| 5 | 2,112 | 7,823 | 74,311 | 2,112 | 7,823 | 74,311 | 2,708 | 10,030 | 74,311 |
| 6 | ,956 | 3,541 | 77,852 | | | | | | |
| 7 | ,831 | 3,076 | 80,928 | | | | | | |
| 8 | ,606 | 2,244 | 83,172 | | | | | | |
| 9 | ,585 | 2,166 | 85,339 | | | | | | |
| 10 | ,529 | 1,959 | 87,298 | | | | | | |
| 11 | ,451 | 1,671 | 88,969 | | | | | | |
| 12 | ,418 | 1,548 | 90,517 | | | | | | |
| 13 | ,329 | 1,218 | 91,735 | | | | | | |
| 14 | ,309 | 1,145 | 92,880 | | | | | | |
| 15 | ,286 | 1,060 | 93,940 | | | | | | |
| 16 | ,265 | ,980 | 94,919 | | | | | | |
| 17 | ,201 | ,743 | 95,663 | | | | | | |
| 18 | ,182 | ,676 | 96,339 | | | | | | |
| 19 | ,175 | ,647 | 96,986 | | | | | | |
| 20 | ,155 | ,573 | 97,559 | | | | | | |
| 21 | ,139 | ,514 | 98,073 | | | | | | |
| 22 | ,121 | ,449 | 98,522 | | | | | | |
| 23 | ,098 | ,362 | 98,884 | | | | | | |
| 24 | ,092 | ,339 | 99,224 | | | | | | |
| 25 | ,084 | ,312 | 99,536 | | | | | | |
| 26 | ,072 | ,268 | 99,804 | | | | | | |
| 27 | ,053 | ,196 | 100,000 | | | | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Langkah kelima menghitung nilai eigenvalues

Eigenvalues menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung variansi kedua puluh tujuh variabel yang dianalisis. Jumlah angka eigenvalues untuk kedua puluh tujuh variabel adalah sama dengan total variansi kedua puluh tujuh variabel.

Dapat dihitung dari $7,352+5,258+2,949+ \dots +0,053 = 27,000$. Susunan

eigenvalues selalu diurutkan dari yang terbesar sampai yang terkecil, dengan kriteria bahwa angka eigenvalues dibawah 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Berdasarkan hasil analisis pada tabel menunjukkan ada lima angka yang lebih besar dari 1, sehingga faktor yang terbentuk adalah lima.

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 | 7,352 | 27,231 | 27,231 | 7,352 | 27,231 | 27,231 | 5,479 | 20,294 | 20,294 |
| 2 | 5,258 | 19,474 | 46,704 | 5,258 | 19,474 | 46,704 | 4,823 | 17,865 | 38,159 |
| 3 | 2,949 | 10,923 | 57,628 | 2,949 | 10,923 | 57,628 | 4,317 | 15,987 | 54,146 |
| 4 | 2,392 | 8,860 | 66,488 | 2,392 | 8,860 | 66,488 | 2,736 | 10,135 | 64,281 |
| 5 | 2,112 | 7,823 | 74,311 | 2,112 | 7,823 | 74,311 | 2,708 | 10,030 | 74,311 |
| 6 | ,956 | 3,541 | 77,852 | | | | | | |
| 7 | ,831 | 3,076 | 80,928 | | | | | | |
| 8 | ,606 | 2,244 | 83,172 | | | | | | |
| 9 | ,585 | 2,166 | 85,339 | | | | | | |
| 10 | ,529 | 1,959 | 87,298 | | | | | | |
| 11 | ,451 | 1,671 | 88,969 | | | | | | |
| 12 | ,418 | 1,548 | 90,517 | | | | | | |
| 13 | ,329 | 1,218 | 91,735 | | | | | | |
| 14 | ,309 | 1,145 | 92,880 | | | | | | |
| 15 | ,286 | 1,060 | 93,940 | | | | | | |
| 16 | ,265 | ,980 | 94,919 | | | | | | |
| 17 | ,201 | ,743 | 95,663 | | | | | | |
| 18 | ,182 | ,676 | 96,339 | | | | | | |
| 19 | ,175 | ,647 | 96,986 | | | | | | |
| 20 | ,155 | ,573 | 97,559 | | | | | | |
| 21 | ,139 | ,514 | 98,073 | | | | | | |
| 22 | ,121 | ,449 | 98,522 | | | | | | |
| 23 | ,098 | ,362 | 98,884 | | | | | | |
| 24 | ,092 | ,339 | 99,224 | | | | | | |
| 25 | ,084 | ,312 | 99,536 | | | | | | |
| 26 | ,072 | ,268 | 99,804 | | | | | | |
| 27 | ,053 | ,196 | 100,000 | | | | | | |
| | 27,000 | | | | | | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Langkah keenam menghitung component matrix

Komponen matriks menunjukkan distribusi kedua puluh tujuh variabel awal pada lima faktor yang terbentuk. Nilai pada tabel menunjukkan bobot faktor yang menunjukkan besarnya korelasi

antara variabel awal dengan faktor yang terbentuk.

Penjelasannya :

- Korelasi antara sikap S14 dengan faktor 1 adalah 0,755 (kuat karena > 0,5). Korelasi S14 dengan faktor 2, 3, dan 5 lemah (karena < 0,5).

Penjelasan korelasi pada sikap yang sama ditunjukkan pada tabel.

- Korelasi antara sikap S22 dengan faktor 1 dan 3 kuat. (karena $> 0,5$). Korelasi S22 dengan faktor 2, dan 5 lemah (karena $< 0,5$). Penjelasan korelasi yang sama ditunjukkan pada tabel.
- Korelasi antara sikap S17 dengan faktor 2 kuat. (karena $> 0,5$). Korelasi

S17 dengan faktor 3, dan 4 lemah (karena $< 0,5$). Penjelasan korelasi yang sama ditunjukkan pada tabel.

- Korelasi antara sikap S18 dengan faktor 4 kuat. (karena $> 0,5$). Korelasi S17 dengan faktor 1, 2, 3, dan 5 lemah (karena $< 0,5$). Penjelasan korelasi yang sama ditunjukkan pada tabel.

Component Matrix^a

| | Component | | | | |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S14 | .755 | -.306 | -.304 | | -.137 |
| S12 | .742 | -.324 | -.174 | | -.248 |
| S10 | .734 | -.280 | -.232 | | -.245 |
| S21 | .720 | -.262 | -.374 | | -.174 |
| S1 | .709 | -.357 | -.380 | | -.118 |
| S27 | .661 | -.317 | -.451 | | |
| S25 | .652 | -.166 | .494 | | .227 |
| S22 | .645 | -.179 | .586 | | .116 |
| S4 | .639 | -.223 | .470 | | .329 |
| S15 | .625 | -.211 | .518 | | .175 |
| S24 | .617 | -.291 | -.437 | -.148 | |
| S16 | .587 | -.182 | .375 | | .471 |
| S6 | .586 | -.103 | -.187 | | -.233 |
| S8 | .570 | -.117 | .500 | | |
| S17 | .399 | .792 | | -.275 | |
| S2 | .370 | .762 | | -.342 | -.113 |
| S11 | .358 | .748 | | -.312 | -.114 |
| S26 | .365 | .744 | | -.291 | |
| S5 | .343 | .740 | | -.263 | |
| S20 | .426 | .704 | | -.282 | -.176 |
| S18 | .284 | .307 | .250 | .650 | -.346 |
| S19 | .126 | .367 | .189 | .605 | -.387 |
| S9 | | .344 | .160 | .579 | -.357 |
| S7 | .281 | .278 | .143 | .467 | -.263 |
| S3 | .257 | .431 | -.366 | .392 | .593 |
| S13 | .193 | .472 | -.374 | .374 | .539 |
| S23 | .249 | .436 | -.390 | .443 | .517 |

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 5 components extracted.

Langkah ketujuh menghitung rotated component matrix

Langkah ini menentukan variabel mana akan masuk pada faktor yang sama.

Penentuan variabel masuk pada faktor mana ditentukan dengan melihat nilai korelasi terbesar. Pada tabel dibawah telah dirutkan dari nilai yang terbesar ke yang terkecil per faktor.

Rotated Component Matrix^a

| | Component | | | | |
|-----|-----------|------|------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S1 | .872 | | .156 | | |
| S21 | .858 | | .127 | | |
| S14 | .851 | | .217 | | |
| S10 | .820 | | .212 | | |
| S27 | .809 | | .140 | .229 | -.124 |
| S12 | .808 | | .265 | | .147 |
| S24 | .796 | | | | -.188 |
| S6 | .622 | .116 | .130 | | .172 |
| S2 | | .914 | | | |
| S17 | | .908 | | .155 | .106 |
| S11 | | .886 | | | .111 |
| S20 | | .868 | | | .162 |
| S26 | | .851 | | .242 | |
| S5 | | .843 | | .134 | |
| S4 | .203 | | .861 | | |
| S22 | .189 | | .857 | -.125 | .111 |
| S25 | .207 | | .835 | | |
| S15 | .205 | | .826 | | |
| S16 | .163 | | .809 | .200 | -.137 |
| S8 | .182 | .122 | .711 | -.150 | .122 |
| S3 | | .169 | | .923 | |
| S23 | | .156 | | .901 | .151 |
| S13 | | .196 | | .884 | |
| S18 | | | .144 | | .861 |
| S19 | | .109 | | | .828 |
| S9 | | | | | .773 |
| S7 | | .138 | .104 | | .646 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 6 iterations.

Langkah terakhir adalah penentuan faktor.

Langkah ini didasarkan pada hasil analisis tabel Component Transformation Matrix berikut ini.

| Component | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | .725 | .340 | .563 | .143 | .147 |
| 2 | -.348 | .806 | -.197 | .321 | .295 |
| 3 | -.528 | .019 | .709 | -.404 | .237 |
| 4 | -.021 | -.467 | -.004 | .447 | .763 |
| 5 | -.273 | -.128 | .377 | .717 | -.503 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Tabel di atas menunjukkan bahwa

1. Pada komponen (faktor) 1 memiliki nilai korelasi $0,725 > 0,5$.
2. Pada komponen (faktor) 2 memiliki nilai korelasi $0,806 > 0,5$.
3. Pada komponen (faktor) 3 memiliki nilai korelasi $0,709 > 0,5$.
4. Pada komponen (faktor) 4 memiliki nilai korelasi $0,763 > 0,5$.
5. Pada komponen (faktor) 5 memiliki nilai korelasi $0,717 > 0,5$.

Dengan demikian bahwa dapat dikatakan karena lima (5) komponen atau semua faktor yang terbentuk dapat dikatakan tepat karena dapat merangkum semua atau 27 (duapuluh tujuh) variabel sikap yang ada.

Kelima faktor tersebut adalah :

1. Kedisiplinan
2. Motivasi
3. Lingkungan kerja
4. Insentif/bonus.

5. Tanggungjawab.

5. Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari duapuluhtujuh variabel sikap yang diukur, dapat disederhanakan menjadi lima variabel sikap laten atau dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan sahabat Bunda.
2. Lima faktor yang dominan tersebut adalah kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja, insentif atau bonus dan tanggungjawab.
3. Lima faktor tersebut sudah mencakup faktor internal maupun eksternal, sehingga dapat dijadikan rujukan bagi pimpinan Yayasan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, peneliti memberikan saran atau rekomendasi pada pimpinan Yayasan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima faktor tersebut dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, olehnya itu peneliti memandang perlu membuat mekanisme atau instrumen dalam mengukur tingkat kedisiplinan, tanggungjawab yang lebih banyak ditentukan oleh faktor pribadi karyawan.
2. Faktor kenyamanan lingkungan kerja dan insentif merupakan faktor eksternal yang juga patut menjadi perhatian pimpinan Yayasan, karena faktor tersebut dapat juga mempengaruhi faktor lainnya terhadap kinerja karyawan.
3. Faktor motivasi yang sifatnya internal maupun eksternal juga perlu dibuatkan kegiatan tambahan baik yang sifatnya rekreatif maupun pengembangan diri.

Simpulan dan saran yang diberikan kepada pimpinan Yayasan agar memperhatikan kondisi karyawan menghadapi kompetitor lembaga dengan unit usaha sejenis.

Daftar Pustaka

- As'ad, Muhammad. (2002). *Psikologi Industri*. Liberti. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Elli Ria, Chainar, 2016. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 5(2), 176 – 189.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fuad, Hasan. 2000. *Manajemen Sekolah*. Depdiknas. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2006. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Tri Genda Karya. Bandung.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2007. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sari. W, Irine Diana. 2011. *Metode Pemasaran Rumah Sakit*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Schuller, Sherman Randal dan Hubber. 2003. *People Related Business*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Triton. PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. PT.Suka Buku. Jakarta.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tyson dan Jackson. 2001. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- <https://www.statistikian.com/2014/03/analisis-faktor.html>