

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENDORONG KINERJA KARYAWAN PT ANTAM TBK

Oleh:

¹⁾Melati Nur Fajriani, ²⁾Anita Silvianita

^{1,2)}Program Studi Administrasi Bisnis

Fakultas Komunikasi dan Bisnis

Universitas Telkom

¹⁾melatinrf@gmail.com, ²⁾anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

ABSTRACT

The mining industry acts as the largest natural resource PNBP contributor in 2016. PT ANTAM is a mining company. In order to maintain its contribution to the Indonesian economy, the support of all elements in it must be good, especially the performance of the employees in it. Therefore, the purpose of this study is to find out the factors that drive the performance of PT ANTAM Tbk's employees and what are the most dominant factors in driving the performance of PT ANTAM Tbk's employees. This study involved 54 PT ANTAM Tbk employees in the division of Human Capital Management, Organization Effectiveness and Development, Corporate Social Responsibility, and Marketing as respondents with sampling using simple random sampling technique. The collected data is then processed using factor analysis techniques. The results of the study show that there are 16 factors that encourage the performance of PT ANTAM Tbk's employees, with four dominant factors that drive the performance of PT ANTAM Tbk's employees, namely Discipline, Ability and Skills, Perception, and Learning factors.

Keywords: factor analysis, employee performance, PT ANTAM Tbk

1. PENDAHULUAN

Industri pertambangan merupakan salah satu aspek penting dalam perekonomian Indonesia. Pada tahun 2016, industri ini termasuk penyumbang terbesar Pemasukan Negara Bukan Pajak (PNBP) sumber daya alam.

Mengingat pentingnya kontribusi industri pertambangan sebagai penyumbang PNBPN sumber daya alam terbesar di Indonesia dan banyaknya tantangan perusahaan harus dihadapi dengan pegawai yang kompeten pada bidangnya agar selaras dengan tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja dari sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

PT ANTAM Tbk merupakan perusahaan bidang pertambangan mineral dan batubara milik negara. Dalam menghadapi persaingannya dengan perusahaan swasta dan asing di bidang yang sama, tentu PT ANTAM Tbk menyadari betapa pentingnya kinerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap pegawai di PT ANTAM Tbk dituntut untuk memenuhi kriteria dan capaian kinerja yang mendukung kemajuan PT ANTAM Tbk. Adapun kategori capaian nilai kinerja PT ANTAM Tbk adalah sebagai berikut:

	melebihi harapan. - Secara konsisten menunjukkan standar yang luar biasa di setiap persyaratan kinerja. - Diakui pihak lain atas kinerja yang eksepsional.
A	- Kinerja konsisten baik. - Secara jelas memenuhi seluruh persyaratan kinerja dan melebihi harapan di beberapa persyaratan kinerja.
B	- Kinerja konsisten baik. - Secara jelas memenuhi seluruh persyaratan kinerja.
C	- Kinerja cukup memuaskan, meski kurang konsisten. - Memenuhi sebagian persyaratan kinerja.
D	- Kinerja tidak konsisten. - Tidak selalu memenuhi persyaratan pekerjaan. - Supervisi dan pelatihan dibutuhkan untuk hampir semua area permasalahan.
E	- Untuk mengakomodir pegawai dengan kinerja sangat tidak memuaskan.

Sumber: Divisi HCM PT ANTAM Tbk.

Tabel 1. Kategori Capaian Nilai Kinerja

Nilai	Kategori
A+	- Kinerja eksepsional dan jauh

Tabel 1 menunjukkan kategori capaian nilai kinerja karyawan PT ANTAM Tbk. Capaian nilai yang ada bervariasi dari rentang nilai tertinggi adalah A+ dan capaian nilai paling rendah adalah E. Dengan kategori nilai di atas,

berikut adalah capaian nilai kinerja karyawan PT ANTAM Tbk. sejak tahun 2014-2017:

Tabel 2. Hasil Kinerja Karyawan PT ANTAM Tbk tahun 2014-2017

Nilai	Target Kerja	Persentase Capaian Kinerja Final			
		2014	2015	2016	2017
A+	5%	0,95%	1,33%	0,82%	0,95%
A	15%	18,84%	17,93%	19,88%	19,66%
B	60%	74,36%	75,19%	75,18%	72,10%
C	15%	5,77%	5,10%	3,78%	7,06%
D	5%	0,04%	0,40%	0,31%	0,11%
E	0	0,04%	0,04%	0,04%	0,11%
		100%	100%	100%	100%

Sumber: Divisi HCM PT ANTAM Tbk

Dari target kinerja tersebut, nilai A+ (5%), sejak tahun 2014-2017 belum tercapai. Kondisi sebaliknya, untuk target kinerja B sudah tercapai untuk kurun waktu empat tahun (2014-2017). Namun, pada tahun 2017 kinerja pada kelompok nilai B mengalami penurunan sebanyak 3,08% (dari 75,18% di tahun 2016, menjadi 72,10% di tahun 2017). Demikian juga halnya untuk nilai C yang mengalami peningkatan dari 2016 sebanyak 3,78% menjadi 7,06% pada tahun 2017 atau mengalami peningkatan sebanyak 3,28%. Berdasarkan pencapaian kinerja tersebut di atas, dapat dilihat bahwa pada PT ANTAM Tbk kinerjanya dapat dikatakan belum maksimal.

Terkait dengan hal tersebut Gibson [1] menyatakan bahwa, kinerja SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi dan desain pekerjaan. Sedangkan, kinerja SDM dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berupa efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. [2] Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk meneliti komponen mana yang perannya dominan terhadap pegawai PT ANTAM Tbk. Hal ini bertujuan agar PT ANTAM Tbk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya yang sudah baik agar selalu baik dan meningkatkan kinerja karyawan yang belum menyentuh kriteria baik menjadi baik.

Mengingat pentingnya faktor-faktor di atas bagi kinerja pegawai PT ANTAM Tbk, peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor yang Mendorong Kinerja Karyawan PT ANTAM Tbk**”.

2. DASAR TEORI

2.1 Manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan gerakan pengakuan pada pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan [3].

2.2 Kinerja

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam memngemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan [2].

2.3 Faktor-faktor yang Mendorong Kinerja

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang digunakan bersumber dari Gibson et al., dan Prawirosentono.

Ada empat variabel yang mempengaruhi kinerja [1], antara lain sebagai berikut.

a. Variabel individu

1) Kemampuan

Kemampuan (*ability*) menurut Milkovich & Bodreau [1] artinya kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu fisik dan intelektual. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, dan keterampilan berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, keluwesan ekstent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina, sedangkan keterampilan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual, seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman *verbal*, kecepatan *perceptual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

2) Latar belakang

Latar belakang yaitu suatu dasar atau alasan suatu tindakan ataupun perbuatan (KBBI). Dalam kaitannya dengan kinerja latarbelakang

merupakan dasar atau alasan yang mendasari seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya [2].

3) Demografi

Pengertian demografi dalam KBBI demografi berkaitan dengan umur, status perkawinan, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan [2].

b. Variabel Psikologis

1) Persepsi.

"*Perception*" dalam pengertian sempit adalah penglihatan, yaitu bagaimana seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas, *perception* adalah pandangan, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Maka dari itu, jika dikaitkan dengan kinerja maka persepsi dapat diartikan bagaimana cara seorang karyawan memandang atau mengartikan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya [2].

2) Sikap (*attitude*).

Sikap adalah kesiap-siagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu pada perasaan (*afeksi*), pemikiran (*kognisi*), dan predisposisi tindakan (*konasi*) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang para karyawan mengenai aspek – aspek dari lingkungan kerja mereka [2].

3) Kepribadian (*personality*).

Kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Sistem psikofisik yang dimaksud Allport meliputi kebiasaan, sikap, nilai, keyakinan, keadaan emosional, perasaan dan motif yang bersifat psikologis [2].

4) Pembelajaran.

Proses belajar didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman hidup. Karyawan bisa mempelajari perilaku yang tidak dikehendaki oleh manajemen misalnya perilaku selalu curiga dengan atasannya sehingga membatasi kapasitas produksinya [2].

5) Motivasi.

Motivasi yaitu kondisi atau energi positif dari dalam diri yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan [2].

c. Variabel organisasional

1) Sumber daya

Berdasarkan KBBI sumber daya berarti segala sesuatu, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud (misalnya peralatan, persediaan,

waktu dan tenaga) yang digunakan untuk mencapai hasil [2].

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu [2].

3) Imbalan/penghargaan

Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [2].

4) Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan [2].

5) Desain pekerjaan (*Job design*)

Pekerjaan perlu didiagnosis dan diperbaiki melalui lima dimensi kerja yang pokok yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik [2].

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya [2] adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam buku yang berjudul "*The function of Executive*" dijelaskan arti efektif dan efisien adalah sebagai berikut : "*when a specific desired end is attained we shall say that the action is effective. When the unsought consequences of the action are more important than the attainment of the desired end and are dissatisfactory, effective action, we shall say inefficient. When the unsought consequences are unimportant or trivial, the action is efficient.*" (Bila suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai, maka kegiatan tersebut adalah efektif, tetapi bila konsekuensi-konsekuensi yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun itu efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari-cari tidak penting, maka kegiatan tersebut efisien).

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas (*authority*) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja, sesuai dengan kontribusinya. Dengan kata lain, otoritas atau wewenang merupakan hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan Tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada

wewenang berarti dengan sendirinya akan muncul tanggungjawab.

c. Disiplin

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam ketaatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan.

d. Inisiatif

Menurut Quin dalam bukunya *“Becoming a Master Manager, a Competency Framework”* menyatakan bahwa : *“Initiative involves thinking out a plan and ensuring it success. This give zeal and energy to organisation.”*

Artinya, inisiatif seseorang melibatkan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Memberikan energi dan antusiasme yang besar dan positif kepada organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat didorong oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk antara lain kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi, sikap, persepsi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pembelajaran, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, kepribadian, imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan, efektivitas, dan otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Selain itu teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor untuk mengetahui faktor-faktor apa yang paling dominan mendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk. Penelitian ini juga menggunakan skala Likert dengan sampel sebanyak 54 responden dengan tipe simple random sampling.

Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT ANTAM Tbk.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Dari 54 responden yang diteliti, 35 orang responden (64,81%) di antaranya berjenis kelamin laki-laki dan 19 orang responden (36,19%) lainnya berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa kebanyakan jenis kelamin karyawan yang bekerja di PT ANTAM Tbk adalah laki-laki. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses [4].

Berdasarkan usia yakni 10 orang (18,52%) di antaranya berusia lebih dari 40 tahun. Selanjutnya, terdapat 12 orang (22,22%) pada rentang usia 30-40 tahun. Responden pada rentang usia 20-24 tahun berjumlah 15 orang (27,78%). Terdapat 14 orang (25,93%) responden yang berada pada rentang usia 25-29 tahun. Sedangkan, pada rentang usia 35-39 tahun terdapat sebanyak 3 orang responden (5,56%). Hubungan antara usia dan kinerja menjadi isu penting yang semakin berkembang selama dekade yang akan datang [5]. Pertama, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Terlepas dari kepercayaan tersebut benar atau salah, banyak orang percayakan hal itu dan bertindak berdasar kepercayaan itu. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pension.

Berdasarkan lama kerja, karakteristik responden pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa ada 22 karyawan (40,74%) yang sudah bekerja selama rentang waktu 1-5 tahun. Berikutnya ada 11 karyawan (20,37%) yang sudah bekerja selama rentang waktu 6-10 tahun. Terakhir, terdapat 10 karyawan (18,5%) yang sudah bekerja dengan rentang waktu di bawah 1 tahun dan begitu juga pada rentang waktu lebih dari 10 tahun. Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan peyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk

menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak [6].

4.2 Analisis Deskriptif

Berikut analisis tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Secara Keseluruhan

No.	Dimensi	Rata-rata	Kategori
1.	Kemampuan dan Keterampilan	82,96%	Baik
2.	Latar Belakang	79,44%	Baik
3.	Demografi	83,26%	Baik
4.	Persepsi	85%	Sangat baik
5.	Sikap	86,85%	Sangat baik
6.	Kepribadian	82,6%	Baik
7.	Pembelajaran	78%	Baik
8.	Motivasi	85,74%	Sangat baik
9.	Sumber daya	80,5%	Baik
10.	Kepemimpinan	80,18%	Baik
11.	Imbalan	72,5%	Baik
12.	Struktur Organisasi	77,16%	Baik
13.	Desain Pekerjaan	76,67%	Baik
14.	Efektivitas dan Efisiensi	81,3%	Baik
15.	Otoritas dan Tanggung Jawab	80,15%	Baik
16.	Disiplin	86,8%	Sangat baik
17.	Inisiatif	80,3%	Baik
Rata-Rata Keseluruhan		81,14%	Baik

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa Imbalan memiliki nilai terkecil yaitu 72,5%, di antara tujuh belas dimensi faktor-faktor kinerja karyawan dan Sikap memiliki nilai terbesar yaitu 86,85%.

4.3 Analisis Faktor

a. KMO dan Bartlett's Sphericity Test

Uji KMO dan Bartlett's Test dilakukan untuk menguji variabel secara keseluruhan dan uji kecukupan data dengan kriteria nilai KMO ≥ 0,5 dengan nilai signifikansi < 0,05 agar penelitian dapat dilanjutkan atau analisis faktor layak dilakukan. Hasil uji KMO dan Bartlett's Test dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,789
Bartlett's Approx. Chi-Square		666,717
Test of Df		136
Sphericity Sig.		,000

Sumber: olahan SPSS versi 23

Diketahui bahwa hasil KMO memiliki nilai sebesar 0,789 dengan signifikansi 0,000. Karena angka KMO tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05, maka faktor yang ada dapat di analisis lebih lanjut dengan analisis faktor.

b. Anti-Image Matrices

Selanjutnya, untuk melihat korelasi antarvariabel independen dapat diperhatikan tabel *Anti-Image Matrices*. Dari pengolahan data diperoleh *Anti-Image Matrices* yang dapat dilihat dalam tabel 4. Berdasarkan hasil menggunakan *Anti-Image Matrices* sebagai berikut :

Tabel 5. *Anti-Image Matrices*

No.	Faktor	Nilai MSA
1.	Kemampuan dan Keterampilan	0,600
2.	Latar Belakang	0,872
3.	Demografi	0,749
4.	Persepsi	0,807
5.	Sikap	0,826
6.	Kepribadian	0,880
7.	Pembelajaran	0,746
8.	Motivasi	0,611
9.	Sumber daya	0,938
10.	Kepemimpinan	0,592
11.	Imbalan	0,866
12.	Struktur Organisasi	0,843
13.	Desain Pekerjaan	0,806
14.	Efektivitas dan Efisiensi	0,910
15.	Otoritas dan Tanggung Jawab	0,895
16.	Disiplin	0,802
17.	Inisiatif	0,894

Sumber: olahan peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai MSA di atas 0,5, maka nilai dari setiap faktor dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

c. Communalities

Communalities untuk melihat hubungan antara variabel asal dengan variabel yang terbentuk dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 6. *Communalities*

Variabel	Initial	Extraction
Kemampuan dan Keterampilan	1,000	0,881
Latar Belakang	1,000	0,597
Demografi	1,000	0,727
Persepsi	1,000	0,772
Sikap	1,000	0,711
Kepribadian	1,000	0,661
Pembelajaran	1,000	0,844
Motivasi	1,000	0,568

Sumber daya	1,000	0,769
Kepemimpinan	1,000	0,780
Imbalan	1,000	0,360
Struktur Organisasi	1,000	0,836
Desain Pekerjaan	1,000	0,709
Efektivitas dan Efisiensi	1,000	0,727
Otoritas dan Tanggung Jawab	1,000	0,787
Disiplin	1,000	0,756
Inisiatif	1,000	0,717

Sumber: olahan SPSS versi 23

Dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan memiliki nilai yang paling besar yaitu 0,851 yang berarti sekitar 85,1% varian variabel kepemimpinan dapat dijelaskan oleh komponen baru yang terbentuk. Faktor kemampuan dan keterampilan memiliki nilai sebesar 0,845 yang berarti sekitar 84,5% varian variabel kemampuan dan keterampilan dapat dijelaskan oleh komponen baru yang terbentuk. Demikian seterusnya untuk faktor yang lain, dengan ketentuan bahwa semakin besar *communalities* suatu variabel, berarti semakin besar pula hubungannya dengan komponen baru yang terbentuk.

d. Factoring

Dalam menentukan faktor baru, dapat dilakukan dengan melihat nilai dari Initial Eigenvalues pada tabel Total Variance Explained. Secara jelasnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 7. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,268	48,635	48,635	8,268	48,635	48,635
2	1,608	9,457	58,092	1,608	9,457	58,092
3	1,216	7,154	65,246	1,216	7,154	65,246
4	1,110	6,532	71,778	1,110	6,532	71,778
5	,986	5,799	77,577			
6	,672	3,955	81,532			
7	,574	3,375	84,907			
8	,445	2,616	87,523			
9	,441	2,596	90,118			
10	,392	2,307	92,426			
11	,349	2,053	94,478			
12	,282	1,658	96,136			
13	,234	1,374	97,510			
14	,178	1,046	98,555			

15	,147	,864	99,419			
16	,073	,429	99,848			
17	,026	,152	100,000			

Terdapat 17 variabel yang dimasukkan dalam analisis faktor antara lain kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Masing-masing variabel memiliki 1 varian, dengan total varian $17 \times 1 = 17$. Jika 17 faktor tersebut diringkas ke dalam *component* atau faktor yang terbentuk adalah:

Component 1: $8,268/17 \times 100\% = 48,635\%$

Component 2: $1,608/17 \times 100\% = 9,457\%$

Component 3: $1,216/17 \times 100\% = 7,154\%$

Component 4: $1,110/17 \times 100\% = 6,532\%$

Artinya, dari perhitungan tersebut, total dari keempat faktor akan bisa menjelaskan 71,778% dari 17 faktor.

e. Pengelompokkan Faktor

Langkah selanjutnya adalah pengelompokkan faktor yang dapat dilihat dalam *component matrix*. *Component matrix* berisikan *factor loading* (yaitu nilai korelasi) antara setiap faktor dan variabel-variabel analisis. *Factor loading* menentukan faktor yang layak untuk dipertimbangkan dengan nilai signifikan $> 0,5$. Tabel *component matrix* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8. Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
Kemampuan dan keterampilan	,687	-,479	,379	-,187
Latar belakang	,618	,436	-,118	,107
Demografi	,842	,128	,012	,046
Persepsi	,501	,328	,642	,047
Sikap	,583	,541	,010	-,280
Kepribadian	,524	,486	,387	-,026
Pembelajaran	,552	-,010	,073	,730
Motivasi	,697	-,217	,189	-,006
Sumberdaya	,821	-,126	-,045	-,279
Kepemimpinan	,666	-,475	,333	-,021
Imbalan	,549	-,019	-,234	,059
Struktur organisasi	,883	-,205	-,118	-,010
Desain pekerjaan	,695	-,300	-,173	,326
Efektivitas dan efisiensi	,778	-,013	-,344	-,045
Otoritas dan tanggungjawab	,761	,288	-,196	,296
Disiplin	,739	,123	-,241	-,369
Inisiatif	,798	-,133	-,171	-,182

Sumber: olahan SPSS versi 23

Tabel 7 menunjukkan bahwa 17 faktor asli akan masuk di antara component 1, component 2, component 3 dan component 4 (faktor baru). Dalam proses *component matrix*, jika terdapat nilai korelasi $< 0,5$, maka harus dilakukan rotasi ulang.

f. Rotasi

Tujuan rotasi faktor adalah untuk mengatasi kondisi saat kesulitan dalam penentuan variabel yang akan dimasukkan ke dalam salah satu faktor, atau disaat proses *factoring* hanya menghasilkan satu faktor saja, dan apabila sebuah faktor diragukan layak atau tidaknya ketika dimasukkan ke faktor. Pada penelitian ini, rotasi faktor menggunakan cara varimax. Tabel *Rotated component matrix* dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 9. *Rotated Component Matrix^a*

	Component			
	1	2	3	4
kemampuan dan keterampilan latar belakang	,211	,900	,153	,053
Demografi	,526	-,053	,457	,329
Persepsi	,566	,348	,404	,350
Sikap	-,030	,331	,800	,148
Kepribadian	,572	-,016	,617	-,058
Pembelajaran	,198	,126	,770	,114
Motivasi	,074	,203	,201	,870
sumber daya	,319	,603	,217	,237
Kepemimpinan	,658	,541	,200	,056
Imbalan	,170	,835	,111	,204
struktur organisasi	,495	,178	,044	,285
desain pekerjaan	,642	,547	,109	,337
efektivitas dan efisiensi	,419	,430	-,078	,586
otoritas dan tanggung jawab	,757	,259	,071	,286
Disiplin	,583	,054	,348	,569
Inisiatif	,798	,250	,233	-,043
	,688	,458	,106	,151

Sumber: olahan SPSS versi 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat satu variabel yang memiliki nilai >0,5 maka variabel tersebut dihilangkan yaitu Imbalan. Setiap faktor awal dengan nilai >0,5 dapat dimasukan ke dalam empat faktor yang terbentuk dan dapat dilihat hasilnya dalam tabel 10, sampai tabel 13 berikut ini:

Tabel 10. *Component Factor 1*

No.	Variabel	Factor Loading
1	Latar Belakang	0,526
2	Demografi	0,566
3	Sumber Daya	0,658
4	Struktur Organisasi	0,642
5	Efektivitas dan Efisiensi	0,757
6	Otoritas dan Tanggung jawab	0,538
7	Disiplin	0,798
8	Inisiatif	0,688

Sumber: olahan peneliti

Berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa Disiplin memiliki *factor loading* paling besar diantara faktor-faktor lain pada faktor satu yaitu sebesar 0,798. Sehingga faktor Disiplin merupakan komponen/item yang paling dominan pada faktor satu dalam mendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk.

Tabel 11. *Component Factor 2*

No.	Variabel	Factor Loading
1	Kemampuan dan Keterampilan	0,900
2	Motivasi	0,603
3	Kepemimpinan	0,835

Sumber: Olahan peneliti

Berdasarkan tabel 11 terlihat bahwa faktor Kemampuan dan Keterampilan memiliki *factor loading* paling besar diantara faktor-faktor lain pada faktor satu yaitu sebesar 0,900. Sehingga faktor Kemampuan dan Keterampilan merupakan komponen/item yang paling dominan pada faktor dua dalam mendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk.

Tabel 12. *Component Factor 3*

No.	Variabel	Factor Loading
1	Persepsi	0,800
2	Sikap	0,617
3	Kepribadian	0,770

Sumber: olahan peneliti

Berdasarkan tabel 12 terlihat bahwa faktor Persepsi memiliki *factor loading* paling besar diantara faktor-faktor lain pada faktor satu yaitu sebesar 0,880. Sehingga faktor Persepsi merupakan komponen/item yang paling dominan pada faktor tiga dalam mendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk.

Tabel 13 *Component Factor 4*

No.	Variabel	Factor Loading
1	Pembelajaran	0,870
2	Desain Pekerjaan	0,586

Sumber: olahan peneliti

Berdasarkan tabel 13 terlihat bahwa faktor Pembelajaran memiliki *factor loading* paling besar diantara faktor-faktor lain pada faktor satu yaitu sebesar 0,870. Sehingga faktor Pembelajaran merupakan komponen/item yang paling dominan pada faktor empat dalam mendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk.

g. Penamaan Faktor

Setelah proses *factoring* dilakukan dan terbentuk empat faktor, selanjutnya keempat faktor tersebut diberikan nama dan/atau identitas yang dirasa tepat mewakili variabel-variabel yang ada di dalam faktor tersebut. Penamaan faktor

tergantung pada nama-nama variabel masing-masing atau aspek lainnya, sehingga penamaan ini bersifat subjektif serta tidak ada ketentuan yang pasti. Dalam penelitian ini, penamaan faktor akan didasarkan pada nilai *factor loading* terbesar dari variabel-variabel yang ada pada keempat *component* faktor. Maka faktor-faktor tersebut antara lain diberi nama sebagai berikut:

- a. Komponen faktor 1 dinamakan faktor Disiplin karena memiliki *factor loading* terbesar dengan nilai 0,798. Faktor ini mewakili variabel latar belakang, demografi, sumber daya, struktur organisasi, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.
- b. Komponen faktor 2 dinamakan faktor Kemampuan dan Keterampilan karena memiliki *factor loading* terbesar dengan nilai 0,900. Faktor ini mewakili variabel kemampuan dan keterampilan, motivasi, dan kepemimpinan.
- c. Komponen faktor 3 dinamakan faktor Persepsi karena memiliki *factor loading* terbesar dengan nilai 0,800. Faktor ini mewakili variabel persepsi, sikap, dan kepribadian.

- d. Komponen faktor 4 dinamakan faktor Pembelajaran karena memiliki *factor loading* terbesar dengan nilai 0,870. Faktor ini mewakili variabel pembelajaran dan desain pekerjaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor pendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk ada 16 antara lain kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, struktur organisasi, desain pekerjaan, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.
- b. Dari 16 faktor yang mendorong kinerja karyawan PT ANTAM Tbk, terdapat empat faktor dominan antara lain faktor Disiplin, Kemampuan dan Keterampilan, Persepsi, dan Pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [2] Andini. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mendorong Kinerja Dosen Tetap pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom*. Skripsi. Universitas Telkom.
- [3] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [5] Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior* 11thed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- [6] Gumilar R., Muhammad Akbar. (2018). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung*. Skripsi. Universitas Pasundan.