



**Analisis faktor kinerja karyawan pada perusahaan donat  
(Studi kasus di Desa Sandik Kecamatan Batulayar Kabupaten Lombok Barat)**

**Any Tsalasatul Fitriyah<sup>1)</sup>, Irma Suryani Savitri<sup>2)</sup>**  
UIN Mataram

any.tsalasatul@uinmataram.ac.id<sup>1)</sup>, irmasuryani.2210@gmail.com<sup>2)</sup>

**Abstract**

*The objective of this study was to ascertain the elements affecting employee performance. The performance management quality component becomes the driving force behind a company's development and progress. However, only a few things are motivating people to increase their performance. The investigation in this study used exploratory factor analysis (EFA), which is used to reduce the original variable to a variate (factor) in order to determine the dominating factor influencing employee performance. The findings revealed two variables that influence employee performance. These two variables account for up to 74.695 percent of the variation in variables affecting employee performance. The first element makes a sizable contribution (52.478 percent), whereas the second factor makes up the difference. The first factor, organizational support, is comprised of the award factor, the delegating factor, the supervisor's support factor, the employee welfare factor, the working environment factor, and the selling factor. The second aspect is individual competency, which is composed of the skill, motive, character, and self-concept factors.*

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Analisis Faktor Eksploratory

---

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan sebuah perusahaan tidaklah terlepas dari ketekunan para penggerak perusahaan tersebut. Ibarat sebuah pabrik, pabrik akan dapat memproduksi barang yang maksimal jika mesin-mesin dalam pabrik tersebut dalam keadaan baik dan terawatt, selain itu para pekerja di pabrik tersebut juga memiliki kinerja yang baik pula. Tidak bisa dipungkiri bahwa kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Tentunya para pemilik perusahaan tidak bisa bekerja sendiri, para pemilik perusahaan membutuhkan tenaga lain (orang lain) yang dapat membantu untuk menjalankan perputaran roda perusahaannya. Oleh karena peran kinerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian sebuah tugas yang dilaksanakan oleh seorang karyawan. Menurut Indra Bastian dalam buku yang berjudul Akuntansi Sektor Publik menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Bastian,2001: 329).

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat krusial. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pemilik perusahaan agar perusahaan tetap berjalan dengan baik salah satunya adalah memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan memiliki beberapa factor yang mempengaruhinya. Menurut Endi Sarwoko dalam Jurnal Ekonomi Moderasi tahun 2015 mengatakan bahwa jalur kausal antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja merupakan jalur paling baik yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja (Sarwoko, 2005).

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh O'Reil y, Chatman dan Cadwell (1991) dan Sheridan (1992), dalam Budaya Organisasi (Sutrisni, 2010) kecocokan anggota organisasi dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan kinerja, kepuasan dan motivasi kerja. Selain itu juga menurut Gultom (2014), budaya organisasi dan motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan Donat D9 yang bertempat di Desa Sandik Kecamatan Batulayar Kabupaten Lombok Barat merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kuliner dengan produk berupa donat dan roti. Perusahaan ini mampu memasarkan produknya hingga seluruh wilayah pulau Lombok. Perusahaan ini juga memiliki karyawan yang dibagi menjadi beberapa divisi, diantaranya pemasaran, produksi dan manajemen keuangan. Saat ini perusahaan Donat D9 sedang mengalami kemajuan yang sangat pesat dengan ditandainya perusahaan yang mampu bersaing hingga luar kota.

Dari paparan tersebut, maka peneliti ingin meneliti factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Studi kasus penelitian ini bertempat di perusahaan DONAT D9 Desa Sandik kecamatan Batulayar Kabupaten Lombok Barat.

## KAJIAN LITERATUR

Menurut Payaman J. Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2005: 1). Sedangkan menurut Irham Fahmi mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010: 2).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan

kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu: kemampuan dan keterampilan kerja dan motivasi dan etos kerja (Simanjuntak, 2001: 3). Lebih lanjut menurut Spencer & Spencer terdapat lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu : Motif (*motives*), Watak (*traits*), Konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan Keterampilan (*skill*) (Winanti, 2011: 249-267).

Dukungan organisasi berupa bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja juga dibutuhkan dalam peningkatan kinerja seseorang. Menurut Robert Eisenberger dan Robin Huntington dalam jurnal Emi Murniasih dan Ketut Sudarma mengatakan persepsi dukungan organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu: penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan (Murniasih, 2016: 24).

Selain kedua factor tersebut, dukungan manajemen juga memegang peranan penting dalam kinerja karyawan. Manajemen yang baik serta terorganisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator dukungan manajemen/kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Harsey- Blanchard dalam Robbins, dan Wirjana dan Supardo dalam Jurnal Manajemen Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno yaitu: *Telling* (Kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), *Selling* (Kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota), *Participating* (Kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan *Delegating* (Kemampuan mendelegasikan kepada anggota) (Brahmasari dan Suprayetno, 2008: 124).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan statistic multivariate dalam pengolahan data. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan populasi adalah seluruh karyawan Perusahaan Donat D9 di desa Sandik Kecamatan Batu Layar Kabupaten Lombok Barat, sebanyak 24 karyawan. Sedangkan teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga semua karyawan merupakan sampel dalam penelitian ini.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban angket terkait factor kinerja karyawan yang disebarakan kepada semua karyawan perusahaan donat D9 desa Sandik. Angket ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkat, mulai dari tingkatan: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-Ragu (RR), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Untuk suatu pertanyaan yang dijawab Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor satu (1), Tidak Setuju (TS) diberi skor dua (2), Ragu-Ragu (RR) diberi skor tiga (3), Setuju (S) diberi skor empat (4), Sangat Setuju (SS), diberi skor lima (5). Angket ini telah diuji coba dan diuji validitas dan reabilitas sehingga layak untuk digunakan dalam pengukuran factor kinerja karyawan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis factor. Ada beberapa uji asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis menggunakan analisis factor.

### Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure Of Sampling Adequacy (MSA)

Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling (KMO-MSA) adalah indek perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Jika jumlah kuadrat koefisien korelasi parsial di antara seluruh pasangan variabel bernilai kecil jika dibandingkan dengan jumlah

kuadrat koefisien korelasi, maka akan menghasilkan nilai KMO mendekati 1. Nilai KMO dianggap mencukupi jika lebih dari 0,5 (Bilson, 2005: 123).

### Uji *Bartlett's Test of Sphericity*

*Bartlett's Test of sphericity* yaitu suatu uji statistik yang nilainya menunjukkan seberapa berguna faktor analisis yang dilakukan atau analisis faktor cukup efektif untuk digunakan. Jika nilai signifikansi *Bartlett's Test of sphericity* berada di bawah 0,05 artinya faktor analisis cukup efektif untuk digunakan. (Hernikawati dan Indra, 2016: 1-18)

### Korelasi Parsial

Korelasi parsial merupakan salah satu asumsi analisis faktor yang harus terpenuhi. Pada SPSS deteksi terhadap korelasi parsial diberikan lewat pilihan *Anti-Image Correlation* (Santoso, 2006:13).

### Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan salah satu alat statistika yang digunakan untuk mereduksi variabel dari suatu kumpulan variabel. Reduksi variabel dilakukan dengan cara membangun interkorelasi (korelasi) pada sekumpulan variabel data (Pramesti, 2014: 141). Interkorelasi antarvariabel ini kemudian didefinisikan sebagai faktor. Dari faktor hasil reduksi akan dapat ditemukan pola dan hubungan sekumpulan variabel yang telah didefinisikan. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis faktor eksploratori (EFA: *Exploatory Factor Analysis*), yaitu mengungkap pola yang kompleks dengan melakukan eksplorasi kumpulan data dan pengujian prediksi. Tahapan analisis faktor eksploratory sebagai berikut: Formulasikan Problema, Menyusun Matrik Korelasi, Menentukan Model Analisis Faktor, Menentukan Jumlah Faktor, Merotasi Faktor, Menafsirkan Faktor, dan Menentukan Model Fit (Idrus, 2013: 71).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis data menggunakan analisis factor, terdapat uji asumsi yang harus dipenuhi. Asumsi tersebut adalah Korelasi antar variabel Independen, korelasi parsial/ Uji *Kaiser-Meyer-Olkin*, dan *Barlett Test of Sphericity*.

**Tabel 1. Hasil Uji KMO dan *Barlett Test of Sphericity*  
KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	185.045
	Df	45
	Sig.	.000

Hasil tabel 1 didapatkan KMO sebesar 0,709, hasil menyatakan bahwa analisis factor tepat digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh. Untuk uji *Bartlett's Test of Sphericity*

memiliki nilai signifikansi pada 0,000, hal ini menandakan matriks korelasi memiliki korelasi yang signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji korelasi parsial atau uji MSA adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Nilai MSA Per-Indikator**

Indikator	Nilai MSA	Validitas
Motif	0,805	Valid
Watak	0,653	Valid
Konsep diri	0,668	Valid
Keterampilan	0,566	Valid
Penghargaan	0,808	Valid
Dukungan atasan	0,783	Valid
Kondisi kerja	0,744	Valid
Kesejahteraan karyawan	0,688	Valid
<i>Selling</i>	0,706	Valid
<i>Delegating</i>	0,702	Valid

Tabel 2 menyatakan bahwa semua indikator bernilai >0,50 sehingga 10 indikator dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis faktor.

Setelah dilakukan uji asumsi, selanjutnya dilakukan analisis factor. Hasil analisis factor, dari 10 faktor yang telah dianalisis didapatkan tiga factor, yaitu factor pengetahuan, *telling* dan *participating* dieleminasi dan tidak dapat diikutsertakan dalam analisis factor.

### ***Communalities***

Tahapan yang dilakukan setelah melakukan uji asumsi analisis factor yaitu melakukan ekstraksi terhadap seluruh variabel yang ada sehingga didapatkan satu atau beberapa factor. Untuk menentukan jumlah factor yang dapat diekstrak, dapat dilihat dari hasil analisis data dengan melihat nilai *communalities* kolom *extraction*. Nilai *communalities* 0,6 atau lebih maka ekstraksi dapat dilakukan.

*Total Variance Explained*

**Tabel 3**  
**Nilai Communalities**  
**Communalities**

	Initial	Extraction
Motif	1.000	.820
Watak	1.000	.761
Konsep diri	1.000	.585
Keterampilan	1.000	.843
Penghargaan	1.000	.848
Dukungan atasan	1.000	.747
Kondisi kerja	1.000	.637
Kesejahteraan karyawan	1.000	.703
Selling	1.000	.691
Delegating	1.000	.834

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 3 menyatakan nilai communalities sebelum dan setelah ekstraksi. Nilai sebelum ekstraksi pada initial sebesar 1 dan setelah ekstraksi nilainya dapat dilihat pada kolom extraction. Table 3 tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel motif sebesar 82% variansi berhubungan dengan motif, pada variabel watak, sebesar 76,1% variansi berhubungan dengan watak, pada variabel konsep diri, sebesar 58,5% variansi berhubungan dengan konsep diri, pada variabel keterampilan, sebesar 84,3% variansi berhubungan dengan keterampilan, pada variabel penghargaan, sebesar 84,8% variansi berhubungan dengan penghargaan, pada variabel dukungan atasan, sebesar 74,4% variansi berhubungan dengan dukungan atasan, pada variabel kondisi kerja, sebesar 63,7% variansi berhubungan dengan kondisi kerja, pada variabel kesejahteraan karyawan, sebesar 70,3% variansi berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, pada variabel *selling*, sebesar 69,1% variansi berhubungan dengan *selling*, pada variabel *delegating*, sebesar 83,4% variansi berhubungan dengan *delegating*. Rata-rata *communalities* diperoleh sebesar 0,7469 yang lebih dari 0,6 maka ekstraksi dapat dilakukan.

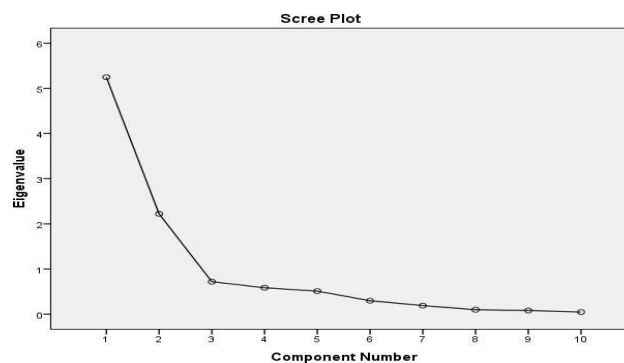
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.248	52.478	52.478	5.248	52.478	52.478	4.255	42.547	42.547
2	2.222	22.217	74.695	2.222	22.217	74.695	3.215	32.148	74.695
3	.719	7.192	81.886						
4	.586	5.856	87.742						
5	.510	5.100	92.842						
6	.298	2.979	95.821						
7	.190	1.904	97.725						
8	.099	.990	98.716						
9	.081	.810	99.525						
10	.047	.475	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa ada 2 faktor yang terbentuk, hal tersebut dapat dilihat dari nilai *eigenvalues* yang  $>1$ . Faktor 1 memiliki *eigenvalues* sebesar 5,248 dengan persentase sumbangan *variance* sebesar 52,478%, yang artinya faktor 1 mampu menjelaskan 52,478% variasi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor 2 memiliki *eigenvalues* sebesar 2,222 dengan persentase sumbangan *variance* sebesar 22,217%, yang artinya faktor 2 mampu menjelaskan 22,217% variasi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan sumbangan variasi tersebut maka diketahui bahwa faktor 1 merupakan faktor yang paling dominan dibandingkan faktor 2, karena faktor 1 mampu menjelaskan variasi yang paling besar dibandingkan dengan faktor 2 yaitu dengan persentase sumbangan *variance* sebesar 52,478%.

**Gambar 5**  
**Grafik Jumlah Faktor yang Terbentuk**



Dari *screen plot* pada gambar 1 ada dua titik *component* yang memiliki nilai *eigenvalues* > 1, sedangkan titik lain bernilai < 1 dan terlihat cenderung sejajar, hal ini menggambarkan ada 2 faktor yang terbentuk.

### *Rotated Component Matrix*

**Tabel 5**  
**Hasil *Component Matrix***  
***Component Matrix*<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
Delegating	.844	
Selling	.831	
Penghargaan	.795	
Dukungan atasan	.773	
Kesejahteraan karyawan	.771	
Kondisi kerja	.717	
Konsep diri	.630	
Watak	.558	.670
Keterampilan	.641	.657
Motif	.624	.657

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Setelah diketahui bahwa ada 2 faktor yang terbentuk, selanjutnya tabel 5 menjelaskan tentang matrik komponen sebelum rotasi. Matrik ini menjelaskan loading setiap variabel pada tiap faktornya, dengan kata lain tabel 5 menunjukkan distribusi ke sepuluh variabel tersebut pada dua faktor yang terbentuk.

**Tabel 6**  
***Rotated Component Matrix*<sup>a</sup> Dengan Uji Varimax**

	Component	
	1	2
Penghargaan	.918	
Delegating	.892	
Dukungan atasan	.855	
Kesejahteraan karyawan	.821	
Kondisi kerja	.789	
Selling	.688	.906
Keterampilan		



Motif		.896
Watak		.869
Konsep diri		.717
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser		
Normalization. <sup>a</sup>		

Tabel 6 *Rotated Component Matrix*<sup>a</sup> menunjukkan hasil Uji *Varimax*, hasil dari proses rotasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Berdasarkan tabel 4.26 maka dapat dikelompokkan menjadi 2 faktor. Faktor 1 terbentuk dari faktor penghargaan dengan *loading factor* sebesar 0,918, faktor *delegating* dengan *loading factor* sebesar 0,892, faktor dukungan atasan dengan *loading factor* sebesar 0,855, faktor kesejahteraan karyawan dengan *loading factor* sebesar 0,821, faktor kondisi kerja dengan *loading factor* sebesar 0,789, dan faktor *Selling* dengan *loading factor* sebesar 0,688. Faktor 2 terbentuk dari faktor keterampilan dengan *loading factor* sebesar 0,906, faktor motif dengan *loading factor* sebesar 0,896, faktor watak dengan *loading factor* sebesar 0,869, faktor konsep diri dengan *loading factor* sebesar 0,717.

### **Component Transformation Matrix**

**Tabel 7**

#### **Component Transformation Matrix**

Component	1	2
1	.820	.573
2	-.573	.820

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Berdasarkan Tabel 7 merupakan matrik komponen rotasi (disebut juga dengan matrik komponen rotasi dalam analisis faktor). Dari table 7 tersebut dapat dijelaskan bahwa pada *component 1* nilai korelasinya sebesar  $0,820 > 0,5$ , dan *component 2* nilai korelasinya  $0,820 > 0,5$ . Karena nilai korelasi semua *component*  $> 0,5$  maka kedua faktor yang terbentuk mampu untuk merangkum variabel yang dianalisis.

### **Penamaan Faktor**

Faktor yang terbentuk dari penelitian ini akan diberi nama berdasarkan sifat dari variabel-variabel yang merupakan komponen dari faktor tersebut, selain itu penamaan faktor juga didasari dengan melihat variabel-variabel dengan nilai *faktor loading* tertinggi untuk dipilih menjadi nama faktor.

**Tabel 8**  
**Faktor-Faktor Uji Varimax**

No.	Indikator	Faktor	<i>Eigen Value</i>	<i>Loading Faktor</i>
1	Penghargaan	Faktor 1	5,248	0,918
2	<i>Delegating</i>	Dukungan Organisasi		0,892
3	Dukungan atasan			0,855
4	Kesejahteraan karyawan			0,821
5	Kondisi kerja			0,789
6	<i>Selling</i>			0,688
7	Keterampilan	Faktor 2	2,222	0,906
8	Motif	Kompetensi Individu		0,896
9	Watak			0,869
10	Konsep diri			0,717
Jumlah			7,470	8,351

Menurut tabel 8, dari 10 faktor yang di olah dan kemudian membentuk 2 faktor pemberian nama faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Faktor 1 diberi nama “Dukungan Organisasi”** yang didalamnya terdapat variabel Penghargaan, *Delegating*, Dukungan Atasan, Kesejahteraan Karyawan, Kondisi Kerja dan *Selling*. Faktor ini merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki *eigen values* yang tertinggi yaitu 5,248. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi memiliki *loading factor* yang berbeda yaitu Penghargaan sebesar 0,918, *Delegating* 0,892, Dukungan atasan 0,855, Kesejahteraan karyawan 0,821, Kondisi kerja 0,789 dan *Selling* 0,688.

**Faktor 2 adalah “Kompetensi Individu”** meliputi variabel Keterampilan, Motif, Watak serta Konsep diri. Faktor Kompetensi Individu merupakan faktor kedua yang memiliki nilai *eigen values* 2,222. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi memiliki *loading faktor* yang berbeda yaitu Keterampilan 0,906, Motif 0,896, Watak 0,869 dan Konsep diri 0,717.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dari 13 variabel yang dilakukan pengujian, ditemukan 3 variabel yang memiliki nilai kurang dari 0,5, yaitu variabel pengetahuan, telling, dan participating sehingga hanya 10 variabel yang dapat dilakukan analisis factor. Dari 10 variabel tersebut diperoleh dua faktor yang terbentuk. Faktor-faktor tersebut adalah:

### **Faktor Dukungan Organisasi**

Faktor dukungan organisasi memberikan sumbangan variance sebesar 52.478%. Hal ini dimaksudkan bahwa faktor dukungan organisasi ini mampu menjelaskan 52,478% variasi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. dari dua faktor yang terbentuk, factor dukungan organisasi ini yang memberikan sumbangan terbesar. Hal yang perlu dipertimbangkan dalam hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### **Penghargaan**

Nilai *loading factor* yang dimiliki oleh variabel penghargaan adalah sebesar 0,918 dan merupakan nilai *loading factor* tertinggi jika dibandingkan dengan nilai *loading factor* pada faktor lain yang membentuk faktor dukungan manajemen. Hal sesuai dengan hasil wawancara kepada karyawan pada bidang produksi, pemasaran dan *finishing* yang mengatakan bahwa pimpinan mengapresiasi karyawan yang memiliki kinerja baik dan juga memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja lebih giat dan lebih baik. Hal ini memacu semangat karyawan dalam bekerja.

### **Delegating**

*Delegating* atau kemampuan pimpinan memilih dan menunjuk karyawan mana yang patut dijadikan tauladan dalam bekerja maka akan memacu karyawan menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Kemampuan *delegating* juga dianggap sebagai bukti bahwa pimpinan memperhatikan gerak-gerik karyawan dalam bekerja.

### **Dukungan Atasan**

Dukungan atasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan dukungan dan kepercayaan atasan terhadap karyawannya akan menghadirkan suasana yang nyaman pada diri karyawan, sehingga dapat melakukan tugasnya tanpa merasa terkekang meski dalam bekerja karyawan tetap diawasi oleh pimpinan.

### **Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ketika perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan maka karyawan akan merasakan kepedulian perusahaan terhadap mereka, sehingga sebagai timbal baliknya karyawan akan semangat dalam bekerja.

### **Kondisi Kerja**

Kinerja karyawan dapat didasarkan pada kondisi kerja, kondisi kerja yang sarana dan prasarananya memadai dan nyaman akan membuat karyawan betah dan ringan dalam bekerja.

### ***Selling***

*Selling* atau kemampuan pimpinan dalam memberikan gagasan serta ide-ide baru dalam sistem perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan akan mendapatkan cara baru dan pengalaman baru dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan dianggap tidak monoton dan membosankan.

*Selling* memiliki *loading factor* sebesar 0,688 yang dimana nilai *loading factor selling* merupakan nilai terendah dibandingkan nilai *loading factor* pada faktor lain yang membentuk faktor dukungan manajemen, hal ini dikarenakan pimpinan perusahaan Donat D9 dapat memberikan masukan atau ide kepada karyawan, namun terkadang ada juga ide atau inovasi yang belum dapat direalisasikan karena diperlukan perencanaan yang matang, hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada bapak Mutamat karyawan bagian penjualan/pemasaran yang mengatakan “Pimpinan Perusahaan dapat memberikan ide atau trik dalam menangani suatu kondisi pada waktu tertentu yang dapat dikatakan kondisi tertentu tersebut merupakan kendala yang dihadapi dan dapat menjadi alasan tidak tercapainya tujuan pemasaran namun terdapat juga inovasi atau ide baru dari pimpinan yang belum dapat direalisasikan seperti membuka outlet lokasi tertentu”, sedangkan menurut Ika karyawan bagian produksi mengatakan “Pimpinan mampu memberikan inovasi mengenai varian roti namun dalam jangka waktu yang cukup lama, sedangkan dalam hal pengerjaannya pimpinan masih minim dalam memberikan inovasi baru dan dianggap karyawan lebih telaten dan cepat dalam praktiknya dibanding cara yang diajarkan oleh pimpinan, tentunya walau dengan teknik yang berbeda namun tidak merubah kualitas produk”.

### **Faktor Kompetensi Individu**

Faktor kompetensi individu memberikan Sumbangan *variance* sebesar 22,217%, artinya faktor kompetensi individu mampu menjelaskan 22,217% variasi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam faktor ini psikologis dari karyawan dianggap perlu diperhatikan, kemampuan karyawan penting untuk diasah dan dikembangkan. Adapun hal-hal yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan harus diperhatikan agar karyawan sejalan dengan tujuan organisasi adalah sebagai berikut:

### **Keterampilan**

Ketika karyawan memiliki keterampilan dalam bidang yang digelutinya, ia akan bekerja lebih efektif dan lebih telaten, sehingga keterampilan dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Motif**

Motif merupakan hal yang mutlak dalam bertindak, begitupula dalam konteks bekerja, karyawan bekerja dengan motif akan mendapatkan kompensasi, sehingga untuk mencapai apa yang diinginkan, karyawan terdorong untuk bertindak sejalan dengan tujuan perusahaan.

### **Watak**

Watak merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena watak seseorang dapat mempengaruhi tindakan-tindakan yang ia lakukan, karyawan diharap mampu

konsisten dengan pekerjaannya, mampu bekerja dalam situasi tekanan, menyesuaikan diri dengan situasi dan mampu menerima masukan.

### Konsep diri

Konsep diri dianggap mampu menjadi acuan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan nilai luhur yang dianut oleh seorang karyawan akan mencerminkan tindakannya, ketika ia memiliki nilai luhur dan kepercayaan yang baik, maka ia akan bertindak sesuai dengan nilai luhur dan kepercayaan yang ditanamkan pada dirinya.

### KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis faktor eksploratori dengan metode rotasi faktor varimax, mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap karyawan Perusahaan Donat D9 dan menggunakan 10 variabel yang dapat dilakukan analisis faktor lanjutan dikarenakan dari 13 variabel awal yang dilakukan pengujian asumsi *Measure Sampling Adequacy* (MSA) ditemukan bahwa ada 3 variabel yang memiliki nilai  $<0,50$ , yaitu variabel pengetahuan, variabel *Telling* dan variabel *Participating* sehingga dari 13 variabel terseleksi 10 variabel yang dapat dilakukan analisis faktor, adapun dari hasil rotasi faktor maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang terbentuk yaitu berjumlah 2 faktor (*variate*) dimana dua faktor itu adalah: Faktor 1 yaitu Dukungan Organisasi terdiri dari Penghargaan, *Delegating*, Dukungan Atasan, Kesejahteraan Karyawan, Kondisi Kerja dan *Selling*. Faktor 2 yaitu Kompetensi Individu terdiri dari Keterampilan, Motif, Watak dan Konsep diri.

Kedua faktor tersebut mampu menjelaskan 74,695% variasi dari faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor 1 merupakan faktor yang paling dominan dibandingkan faktor 2, karena faktor 1 mampu menjelaskan variasi yang paling besar dengan persentase sumbangan *variance* sebesar 52,478% dibandingkan faktor 2 yang mampu menjelaskan variasi dengan persentase sumbangan *variance* sebesar 22,222%.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Hernikawati dan Dana Indra S, "Uji Validitas Indikator-Indikator Pemingkatan E-Government Indonesia (PeGI) Tingkat Provinsi dengan Analisis Faktor", *Jurnal Penelitian Pos dan Informatika*, Vol. 6, No. 1 tahun 2016, hlm. 1-18.
- Ermi Murniasih et al., "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif". *Manajemen Analysis Jurnal*, Volume 5. No, 1, Februari 2016: 24-35.
- Getut Pramesti, *Kups Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.
- Gultom DK. 2014. Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* 14(2):176-183

- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, Nomor 2, September 2008:124-135.
- Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Badan Penelitian Fakultas Ekonomi UGM, 2001.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- M. S. Idrus. *Multivariat Data Analisis dan Nonparametrik Statistik Untuk Penelitian Bidang Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama, 2013.
- Marliana Budhiningtias Winanti, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)”. *Majalah Ilmiah Unikom*, Vol.7, No.2. hlm. 249-267.
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.
- Simamora Bilson, *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Singgih Santoso, *Seri Solusi Bisnis Berbasis TI: Menggunakan SPSS untuk Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006.
- Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Predana Media Group