

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA KARYAWAN PT PATAYA SARANA NIAGA SURABAYA SELAMA MASA NEW NORMAL

Yeni Rahma Wati¹

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia*

Firdaus²

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia*

ABSTRAK

Pengelolaan organisasi PT Pataya Sarana Niaga Surabaya sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia dengan langkah yang kompetitif mulai dari motivasi kerja, gaya kepemimpinan serta disiplin kerja bagi karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang menentukan kinerja karyawan pada PT Pataya Sarana Niaga Surabaya dan faktor apa yang dominan menentukan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Pataya Sarana Niaga Surabaya yang berjumlah 54 karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT Pataya Sarana Niaga Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dari 19 indikator menyimpulkan bahwa terbentuk 4 faktor yang menentukan kinerja karyawan PT Pataya Sarana Niaga Surabaya. Faktor-faktor tersebut adalah Motivasi, Gaya kepemimpinan, Disiplin dan Semangat Kerja.

Kata Kunci: Faktor-Faktor; Kinerja; Analisis Faktor

ABSTRACT

The organizational management of PT Pataya Sarana Niaga Surabaya is largely determined by success in managing human resources with competitive steps starting from work motivation, leadership style and work discipline for its employees. The aim of this research is to analyze what factors determine employee performance at PT Pataya Sarana Niaga Surabaya and which factors are dominant in determining employee performance. The sample used is all employees of PT Pataya Sarana Niaga Surabaya, totaling 54 employees. This type of research is quantitative with data collection using a questionnaire distributed to all employees of PT Pataya Sarana Niaga Surabaya. The analysis technique used is factor analysis. Based on data analysis carried out from 19 indicators, it was concluded that 4 factors were formed that determine the performance of PT Pataya Sarana Niaga Surabaya employees. These factors are Motivation, Leadership Style, Discipline and Work Spirit.

Keywords : Factors; Performance; Factor Analysis

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Globalisasi seperti sekarang ini menjadikan persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya didalam persaingan bebas. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien.

Pada masa pandemi covid-19 yang sedang terjadi saat ini di dunia dan juga terjadi di Indonesia sejak awal tahun 2020 merubah semua aktivitas dan kebiasaan para karyawan di sebuah perusahaan. Pandemi COVID-19 yang terjadi saat ini memaksa akan memberikan dampak terhadap berbagai sektor. Pandemi covid-19 di Indonesia sudah berjalan selama kurang lebih dua tahun yang mengakibatkan perubahan besar dalam perekonomian.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang menentukan perkembangan organisasi. Menurut (Hamali, 2018) menjelaskan bahwa “Perusahaan membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi”. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola sumber daya manusia tersebut.

PT Pataya Sarana Niaga merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyewaan, service dan perawatan alat berat seperti kargo, kontainer dan material yang berkantor pusat di Surabaya. Berdasarkan pengamatan penulis kedisiplinan karyawan sangat kurang seperti banyak karyawan yang datang terlambat dari jam ketentuan perusahaan dan pulang lebih awal dari jam kerja, hal ini disebabkan karena pengawasan yang kurang dan tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi pada karyawan. Permasalahan lainnya juga dapat dilihat pada saat terjadinya kerusakan sebuah alat, sebagian karyawan tidak dapat menemukan titik kerusakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengidentifikasi kerusakan tersebut yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan dan target pencapaian dan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba

mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para 4anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis menganggap penting adanya perhatian khusus terutama terhadap faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PATAYA SARANA NIAGA SURABAYA”.

Rumusan Masalah dan Tujuan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang menentukan kinerja karyawan pada PT Pataya Sarana Niaga ? maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang menentukan kinerja karyawan pada PT Pataya Sarana Niaga.

II. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Mangkunegara (2013), manajemen SDM adalah suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, pengawasan dan pelaksanaan pemberian balasan jasa, pemeliharaan penintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wijaya (2015), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut kasmir (2016) adalah : Kemampuan, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:130) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, gaji/upah, kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja, kepemimpinan. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah : kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, kesadaran akan kewajiban.

Motivasi Kerja

Menurut Sondang P.Siagian (2008:138) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator-indikator motivasi kerja adalah daya pendorong, kerelaan, membentuk keahlian, kemauan, tanggung jawab, membentuk keterampilan, kewajiban, tujuan.

Gaya Kepemimpinan

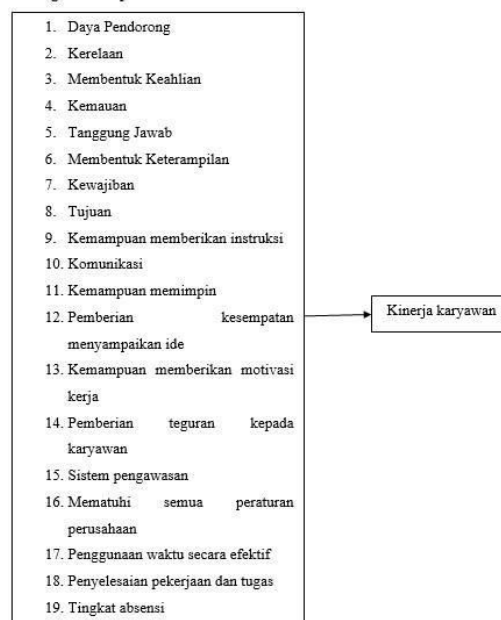
Menurut Nawawi (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah Kemampuan memberikan instruksi, Komunikasi, Kemampuan memimpin, Pemberian kesempatan menyampaikan ide, Kemampuan memberikan motivasi kerja, Pemberian teguran kepada karyawan, Sistem pengawasan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator disiplin kerja adalah Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Penyelesaian pekerjaan dan tugas, Tingkat absensi.

Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Identifikasi variabel, populasi dan sampel

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:68) 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. Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah variabel bebas/independent dan variabel terikat/dependent. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah pegawai pada PT Pataya Sarana Niaga sejumlah 54 orang yang terdiri dari seluruh karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel pada penelitian ini mengambil seluruh karyawan PT Pataya Sarana Niaga Surabaya.

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena dalam pengumpulan data primer menggunakan penyebaran angket kuesioner yang diukur dalam skala numerik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2014:64), data primer adalah data yang pengumpulannya dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian atau objek yang diteliti. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk mendukung data primer.

Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan observasi atau pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Yang kedua yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada karyawan PT Pataya. Untuk memudahkan karyawan dalam menjawab pertanyaan pengukuran kuesioner ini menggunakan skala linket dengan skor 1 sampai 5.

Metode Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dari tiap-tiap pertanyaan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan dan totalnya, kemudian membandingkan r tabel dengan r hitung. Instrument dikatakan valid jika r hitung $> 0,5$ (sugiyono, 2015 : 220). Hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Instrument dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$ (sugiyono, 2015 : 220).

2. Analisis Faktor

Menurut (Santoso & Tjiptono, 2004, hal. 248) analisis faktor merupakan teknik untuk mengetahui faktor-faktor yang mampu menjelaskan item atau variabel yang diteliti. Proses analisis faktor adalah melakukan uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) dan *Barlett's*. pengujian ini dilakukan untuk menilai variabel mana saja yang layak untuk dimasukkan ke dalam analisis selanjutnya. Suatu variabel dikatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut apabila nilai KMO $> 0,5$ jika nilai KMO $< 0,5$ maka variabel tidak layak untuk dianalisis lebih lanjut dan dengan nilai signifikan pada uji *barlett's* $< 0,05$.

Selanjutnya menguji validitas dari setiap indikator yang akan digunakan Hasil validitas dapat dilihat dari nilai *Measure of Sampling* (MSA) yang dihasilkan dari setiap variabel pada tabel anti image matrik dengan angka korelasi yang bertanda ^(a) dari kiri atas ke kanan bawah. Jika hasil MSA $> 0,5$ maka variabel itu dianggap valid dan dapat dianalisis lebih lanjut. Apabila nilai MSA

$< 0,5$ maka variabel itu dianggap tidak valid dan tidak dapat dianalisis lebih lanjut.

Communalities adalah sejumlah varians dari suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada. Semakin besar nilai *Communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Nilai *Communalities* yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini Uji ini dilakukan untuk mengetahui estimasi nilai dari suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada.

Selanjutnya yaitu pembentukan faktor. Dalam penelitian ini, ekstraksi faktor menggunakan metode principal component untuk menentukan jumlah faktor menggunakan nilai *Eigenvalues* > 1 . Mengklasifikasi faktor dengan component matrix dan dilakukan rotasi faktor. Rotasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tampilan data yang jelas untuk masing-masing indikator pada faktor yang ada. Untuk menamai faktor yang telah dibentuk dalam analisis faktor, dapat dilakukan dengan dua cara, pertama yaitu memberikan nama faktor yang dapat mewakili nama-nama indikator yang membentuk faktor tersebut. Kedua yaitu memberikan nama faktor berdasarkan variabel yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi. Hal ini dilakukan apabila tidak memungkinkan untuk memberi nama faktor yang dapat mewakili semua variabel yang membentuk faktor tersebut (Suliyanto 2005).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel
Motivasi Kerja**

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Daya Pendorong	.711	0,2681	Valid
Kerelaan	.797	0,2681	Valid
Membentuk Keahlian	.827	0,2681	Valid
Kemauan	.632	0,2681	Valid
Tanggung Jawab	.889	0,2681	Valid
Membentuk Keterampilan	.851	0,2681	Valid
Kewajiban	.548	0,2681	Valid
Tujuan	.811	0,2681	Valid

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Correlations

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya
Kepemimpinan**

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan Memberikan Instruksi	.956	0,2681	Valid
Komunikasi	.757	0,2681	Valid
Kemampuan Memimpin	.894	0,2681	Valid
Pemberian Kesempatan Menyampaikan Ide	.858	0,2681	Valid
Kemampuan Memberikan Motivasi Kerja	.875	0,2681	Valid

Pemberian Teguran Kepada Karyawan	.627	0,2681	Valid
Sistem Pengawasan	.827	0,2681	Valid

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Correlations

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan	.759	0,2681	Valid
Penggunaan Waktu Secara Efektif	.878	0,2681	Valid
Penyelesaian Pekerjaan dan Tugas	.857	0,2681	Valid
Tingkat Absensi	.778	0,2681	Valid

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Correlations

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Kerja	.777	0,2681	Valid
Kuantitas Kerja	.862	0,2681	Valid
Pelaksanaan Tugas	.845	0,2681	Valid
Kesadaran Akan Kewajiban	.721	0,2681	Valid

Sumber : Lampiran , output SPSS 21.00 Correlations

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas diketahui r tabel dengan $df=(N-2)$ dan didapat $df=(54-2)$ yaitu 52, maka sesuai r tabel dengan $df = 52$ adalah 0,2681. Sehingga pernyataan yang dibuat dari indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid karena memiliki nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach Alpha		Keterangan
Motivasi Kerja	.887	>0,6	Reliable
Gaya Kepemimpinan	.924		Reliable
Disiplin Kerja	.826		Reliable
Kinerja Karyawan	.800		Reliable

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Reliability

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai cornbach alpha di setiap faktor lebih besar dari nilai kritis 0,6, maka dari situ dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut adalah reliable dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Faktor

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.719
Bartlett's Test	Approx. Chi-Square	923.831
of	Df	171
Sphericity	Sig.	.000

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Analisis Faktor

Dari hasil uji KMO dan *Bartlett's* pada tabel di atas, didapat nilai KMO sebesar 0.719 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena angka di atas 0,5 ($0,719 > 0,5$) dan signifikansi di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel yang ada secara keseluruhan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 7. Hasil Pengujian MSA Anti-Image

No	Indikator	MSA	Keterangan
1.	Daya Pendorong	.713	Valid
2.	Kerelaan	.763	Valid
3.	Membentuk Keahlian	.807	Valid
4.	Kemauan	.867	Valid
5.	Tanggung Jawab	.890	Valid
6.	Membentuk Keterampilan	.734	Valid
7.	Kewajiban	.592	Valid
8.	Tujuan	.784	Valid
9.	Kemampuan Memberikan Instruksi	.654	Valid
10.	Komunikasi	.472	Tidak Valid
11.	Kemampuan Memimpin	.791	Valid
12.	Pemberian Kesempatan Menyampaikan Ide	.743	Valid
13.	Kemampuan Memberikan Motivasi Kerja	.609	Valid
14.	Pemberian Teguran Kepada Karyawan	.515	Valid
15.	Sistem Pengawasan	.628	Valid
16.	Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan	.841	Valid
17.	Penggunaan Waktu Secara Efektif	.788	Valid
18.	Penyelesaian Pekerjaan dan Tugas	.873	Valid
19.	Tingkat Absensi	.894	Valid

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Analisis Faktor

Dari ke 19 indikator yang digunakan, terdapat 1 indikator yang tidak memenuhi batas nilai MSA 0,5 yaitu indikator komunikasi (.472). Maka indikator tersebut dianggap tidak valid sehingga harus dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang kembali agar membentuk faktor baru dapat dilakukan.

Tabel 8. Pengujian Ulang KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.758
Bartlett's	Approx. Chi-Square	780.144
Test of	Df	153
Sphericity	Sig.	.000

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Analisis Faktor

Dari hasil uji KMO dan *Bartlett's* pada tabel di atas, didapat nilai KMO sebesar 0.758 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena angka di atas 0,5 ($0,758 > 0,5$) dan signifikansi di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel yang ada secara keseluruhan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 9. Hasil Pengujian ulang MSA Anti-Image

No	Indikator	MSA	Keterangan
1.	Daya Pendorong	.694	Valid
2.	Kerelaan	.856	Valid
3.	Membentuk Keahlian	.839	Valid
4.	Kemauan	.854	Valid
5.	Tanggung Jawab	.912	Valid
6.	Membentuk Keterampilan	.701	Valid
7.	Kewajiban	.586	Valid
8.	Tujuan	.785	Valid
9.	Kemampuan Memberikan Instruksi	.653	Valid
10.	Kemampuan Memimpin	.691	Valid
11.	Pemberian Kesempatan Menyampaikan Ide	.548	Valid
12.	Kemampuan Memberikan Motivasi Kerja	.721	Valid
13.	Pemberian Teguran Kepada Karyawan	.659	Valid
14.	Sistem Pengawasan	.920	Valid
15.	Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan	.837	Valid
16.	Penggunaan Waktu Secara Efektif	.783	Valid
17.	Penyelesaian Pekerjaan dan Tugas	.874	Valid

18.	Tingkat Absensi	.888	Valid
-----	-----------------	------	-------

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Analisis Faktor

Dari tabel di atas diketahui bahwa 18 indikator yang tersisa, semuanya memiliki nilai $MSA > 0,5$. Dengan demikian, ke 18 indikator tersebut secara keseluruhan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 10. Communalities

Communalities		
	Initial	Extraction
M1	1.000	.820
M2	1.000	.634
M3	1.000	.707
M4	1.000	.717
M5	1.000	.814
M6	1.000	.796
M7	1.000	.735
M8	1.000	.688
G1	1.000	.931
G3	1.000	.871
G4	1.000	.729
G5	1.000	.779
G6	1.000	.505
G7	1.000	.784
D1	1.000	.769
D2	1.000	.842
D3	1.000	.749
D4	1.000	.513

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Analisis Faktor

Tabel *Communalities* berisi kolom Initial yang menggambarkan nilai diagonal matrik korelasi ketika menggunakan Principal Component Analysis semua nilai Initial adalah 1. Kolom label extraction menggambarkan presentase variance setiap variabel didalam jumlah faktor yang diekstraksi. Hasilnya adalah tabel faktor *Communalities* diatas menunjukkan bahwa angka terbesar terjadi pada Kemampuan Memberikan Instruksi dengan varian ekstraksi 0,931. Ini artinya ketika di ekstraksi faktor baru, 93,1% varians dari Kemampuan Memberikan Instruksi dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Tabel 11. Hasil Pengujian Variance Explained

Component	Total Variance Explained								
	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	7.561	42.008	42.008	7.561	42.008	42.008	4.513	25.070	25.070
2	2.953	16.408	58.416	2.953	16.408	58.416	3.394	18.858	43.928
3	1.785	9.914	68.329	1.785	9.914	68.329	2.900	16.110	60.038
4	1.085	6.026	74.355	1.085	6.026	74.355	2.577	14.317	74.355
5	.820	4.553	78.908						
6	.726	4.034	82.942						
7	.616	3.421	86.362						
8	.490	2.722	89.084						
9	.405	2.249	91.333						
10	.341	1.894	93.227						
11	.293	1.627	94.854						
12	.237	1.316	96.170						
13	.212	1.175	97.345						
14	.160	.887	98.232						
15	.120	.666	98.898						
16	.106	.591	99.490						
17	.072	.400	99.889						
18	.020	.111	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Analisis Faktor

Dari hasil tabel di atas, terlihat bahwa terdapat 4 faktor yang terbentuk karena komponen 1 sampai dengan komponen 4 memiliki angka *Eigenvalues* > 1, maka proses factoring hanya sampai 4 faktor. Dari *Total Variance Explained* terlihat bahwa nilai varians faktor ke-1 adalah 42,008%, faktor ke-2 adalah 16,408%. Faktor ke-3 9,914%, faktor ke-4 6,026 Total kumulatif *varians* yang mampu dijelaskan oleh faktor baru mencapai 74,355%.

Tabel 12. Rotated Component Matrix^a**Rotated Component Matrix^a**

	Component			
	1	2	3	4
M1	.098	.240	.291	.817
M2	.234	.707	.212	.186
M3	.222	.644	.207	.448
M4	.152	.150	.231	.786
M5	.310	.550	.333	.553
M6	.117	.811	.135	.326
M7	.049	.845	-.046	-.127
M8	.354	.640	.291	.261
G1	.926	.166	-.003	.216
G3	.882	.031	.021	.302
G4	.822	.189	.061	-.112
G5	.867	.097	.121	-.056
G6	.588	.329	-.090	.209
G7	.820	.155	.229	.190
D1	.059	.275	.829	-.051
D2	-.086	-.013	.867	.288
D3	.161	.116	.791	.291
D4	.143	.144	.562	.395

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber : Lampiran, output SPSS 21.00 Analisis Faktor

Hasil proses rotasi (*rotated component matrix*) memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas. Berdasarkan pada tabel di atas, model faktor yang diperoleh yakni dengan cara mengambil indikator yang memiliki koefisien terbesar yang terdapat pada masing-masing faktor, kemudian diperoleh beberapa indikator yang mendominasi masing-masing faktor. Untuk penjelasan secara detail mengenai faktor-faktor baru yang terbentuk.

Tabel 13. Penamaan Faktor

No.	Indikator	Faktor Yang Terbentuk	Nilai Loading
Faktor 1	Kemampuan Memberikan Instruksi	Gaya Kepemimpinan	.926
	Kemampuan Memimpin		.882
	Pemberian Kesempatan Menyampaikan Ide		.822
	Kemampuan Memberikan Motivasi Kerja		.867
	Pemberian Teguran Kepada Karyawan		.588
	Sistem Pengawasan		.820
Faktor 2	Kerelaan	Motivasi	.707
	Membentuk Keahlian		.644
	Membentuk Keterampilan		.811
	Kewajiban		.845
	Tujuan		.640
Faktor 3	Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan	Disiplin Kerja	.829
	Penggunaan Waktu Secara Efektif		.867
	Penyelesaian Pekerjaan dan Tugas		.791
	Tingkat Absensi		.562
	Daya Pendorong		.817

Faktor	Kemauan	Semangat Kerja	.786
4	Tanggung Jawab		.553

Hasil tabel diatas memperlihatkan bahwa terbentuk 4 faktor yang menentukan kinerja karyawan PT Pataya Sarana Niaga Surabaya. Penamaan faktor yang pertama yaitu Faktor Gaya Kepemimpinan sesuai dengan penjelasan riset penelitian terdahulu seperti (Kasmir 2016) menyatakan bahwa faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah Faktor Motivasi. Penamaan faktor yang kedua yaitu Faktor Motivasi sesuai dengan penjelasan riset penelitian terdahulu seperti (Kasmir 2016) menyatakan bahwa faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah Motivasi. Penamaan faktor yang ketiga yaitu Faktor Disiplin Kerja sesuai dengan penjelasan riset penelitian terdahulu seperti (Kasmir 2016) menyatakan bahwa faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah Faktor Disiplin Kerja. Penamaan faktor yang keempat yaitu Faktor Semangat Kerja sesuai dengan penjelasan riset penelitian terdahulu seperti (Hasibuan 2019:130) menyatakan bahwa faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah Faktor Semangat Kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai analisis faktor dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan PT Pataya Sarana Niaga Surabaya, dapat diambil kesimpulan bahwa dengan menggunakan metode analisis faktor, dari 19 indikator diperoleh 18 indikator dan terdapat 4 faktor terbentuk yang menentukan kinerja karyawan PT Pataya Sarana Niaga Surabaya. Faktor-faktor tersebut adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT Pataya Sarana Niaga. Diharapkan perusahaan perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan atau bahan evaluasi dengan melihat faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Pataya Sarana Niaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rodi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman." bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-.
- Amerieska, Siti. 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kemitraan Bisnis Pt Pln." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 3(2): 1–14.
- ANGRAINI, RENITA. 2020. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG." *Orphanet Journal of Rare Diseases* 21(1): 1–9.
- Ardiansyah, M Rizky. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 Fakultas Ekonomi."
- Damayanti. 2018. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG)." (2): 75–86. <https://core.ac.uk/download/pdf/267823685.pdf>.
- ELIANTI. 2020. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN WAJO." 2507(February): 1–9.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan.” *Jurnal Darma Agung* 28(2): 187.
- JARIYATI, IRHAMATUL. 2016. “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP.” (August). <http://etheses.uin-malang.ac.id/5696/1/12510127.pdf>.
- Kasmawati. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sermani Steel Makassar.” : 66.
- Lailiyah, Umi Wahidatul, and Tri Harsini Wahyuningsih. 2019. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara.” *Media Ekonomi* 19(01): 190.
- Lasari, Dewi. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Finance Cabang Gowa.”
- RAHAYU, TETIANA OVIA. 2019. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN.” ///. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/622/1/1.pdf>.
- RIMATA, EGA PRAJA. 2014. “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA YOGYAKARTA.” *Pontificia Universidad Catolica del Peru* 8(33): 44.
- Setyawan, Agustinus. 2018. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun).” *Journal of Accounting & Management Innovation* 2(1): 67–83
- Yulianti, Susi. 2021. “JIEE : PT . PLN (Persero) UP3 Padang.” 1(2): 50–54.