

**FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUCOFINDO CABANG BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**M. CHEIVO RAKHANATHA CHERRYRYAN
NPM 2056051001**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh

M CHEIVO RAKHANATHA CHERRYRYAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianalisis menggunakan analisis faktor dengan objek penelitiannya ialah karyawan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada 60 responden, dianalisis secara deskriptif dan analisis faktor menggunakan program SPSS 27. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terbentuk empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung yaitu faktor organisasi yang terdiri dari komitmen individu, dukungan manager, sistem kerja, tingkat tekanan dan perubahan lingkungan. Faktor kedua yang terbentuk yaitu faktor individu yang terdiri dari keterampilan, kompetensi, motivasi internal, kualitas dorongan dan dukungan rekan kerja. Faktor ketiga yang terbentuk yaitu faktor pelatihan yang terdiri dari bimbingan dan yang keempat faktor fasilitas kerja yang terdiri dari fasilitas organisasi. Implikasi dari penelitian ini diharapkan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung dapat memperhatikan karyawan dari segi organisasi, individu, pelatihan dan fasilitas agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan optimal.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Faktor Organisasi, Faktor Individu, Faktor Pelatihan, Faktor Fasilitas kerja

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE PT SUCOFINDO BANDAR LAMPUNG BRANCH

By

M CHEIVO RAKHANATHA CHERRYRYAN

This study aims to determine the factors that affect employee performance at PT Sucofindo Bandar Lampung Branch. This research uses a quantitative approach which is analyzed using factor analysis with the object of research being employees of PT Sucofindo Bandar Lampung Branch. Data were collected using questionnaires distributed to 60 respondents, analyzed descriptively and factor analysis using the SPSS 27 program. The results of this study show that four factors are formed that affect employee performance at PT Sucofindo Bandar Lampung Branch, namely organizational factors consisting of individual commitment, manager support, work system, pressure level and environmental changes. The second factor that is formed is the individual factor consisting of skills, competencies, internal motivation, quality of encouragement and peer support. The third factor that is formed is the training factor consisting of guidance and the fourth factor of work facilities consisting of organizational facilities. The implications of this study are expected that PT Sucofindo Bandar Lampung Branch can pay attention to employees in terms of organization, individual, training and facilities so that employee performance can be improved optimally.

Keywords : Employee performance, Organizational Factors, Individual Factors, Training Factors, Work Facility Factors

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUCOFINDO CABANG BANDAR LAMPUNG**

Oleh

M. CHEIVO RAKHANATHA CHERRYRYAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO
CABANG BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **M. Cheivo Rakhnatha Cherryryan**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2056051001**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing

Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si
NIP. 196910121995121001

Diang Adistya, S.Kom., M.Si
NIP. 231704870511101

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

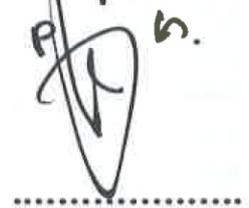
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si**



Sekretaris : **Diang Adistya, S.Kom., M.Si**



Penguji : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

The official stamp of the Faculty of Social and Political Sciences at Universitas Lampung is a circular seal. It contains the text "KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI" around the top edge, "UNIVERSITAS LAMPUNG" in the center, and "FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK" around the bottom edge. A handwritten signature in black ink is written over the stamp. Below the stamp, the text "Dra. Ida Nurhaida, M.Si." and "NIP. 196108071987032001" is printed.

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 Maret 2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 22 Maret 2024
Yang membuat pernyataan,



M. Cheivo Rakhanatha Cherryryan
NPM. 2056051001

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap M. Cheivo Rakhanatha Cherryryan, lahir di Tanjung Karang, Kota Bandar Lampung pada tanggal 10 Oktober 2002, anak ketiga dari pasangan Bapak Herry Aprianto dan Ibu Evi Rianti. Penulis menyelesaikan Pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) Aziziyah pada tahun 2008. Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Sawah Lama pada tahun 2014, kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 4 Bandar Lampung pada tahun 2017, dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 10 Bandar Lampung yang lulus pada tahun 2020.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung tahun 2020 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri Wilayah Barat (SMMPTN-Barat). Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bumi Hantatai, Kecamatan Bandar Negeri Suoh, Kabupaten Lampung Barat, Provinsi Lampung selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian ke masyarakat. Selanjutnya penulis melaksanakan Magang Mandiri di PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung selama 6 bulan pada Februari 2023 sampai Agustus 2023.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(QS: Al-Baqarah : 286)

“Orang lain tidak akan paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success storiesnya* saja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi tetap berjuang ya”

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”
(Ridwan Kamil)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kupanjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala berkah-Nya, sehingga engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di titik ini. Segala puji hanya milikmu Ya Allah.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta,

Bapak Herry Aprianto dan Ibu Evi Rianti

Terimakasih telah mendidik dan membesarkan dengan segala doa terbaik yang senantiasa dipanjatkan, segala cinta dan kasih sayang yang selalu menjaga serta menguatkan, mendukung segala langkahku menuju kesuksesan dan kebahagiaan.

Kakakku tersayang,

Chelsea Kesadiana Cherryryan

Terima kasih untuk diri sendiri, M. Cheivo Rakhanatha Cherryryan yang telah berusaha dengan baik, yang telah kuat serta mampu sampai berada di titik ini dengan melewati berbagai hal. Terkadang keadaan membuat lelah dan ingin menyerah, tetapi terima kasih untuk terus berjalan.

Almamater tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung”. Adapun penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;

7. Ibu Damayanti, S.A.B., M.A.B., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
8. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa dalam lindungannya, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmatnya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
9. Bapak Diang Adistya, S.Kom., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah Selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan bapak;
10. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
12. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
13. Seluruh Karyawan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung, terkhusus Ibu Sri Hasanah selaku Human Resource Officer, yang telah bersedia membantu penulis dalam proses penyebaran dan pengisian kusioner penelitian akhir penulis. Terima kasih juga atas ilmu dan pengalaman yang diberikan Bapak, Ibu, dan Kakak-Kakak sekalian selama masa Magang penulis. Semoga kalian sehat selalu;

14. Kedua orang tuaku tercinta, panutanku Bapak Herry Aprianto dan pintu surgaku Ibu Evi Rianti. Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tiada hentihentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta yang begitu besar. Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis, terimakasih untuk semua doa, perhatian, motivasi dan dukungan ayah dan ibu sehingga penulis bisa berada di titik ini. Sehat dan selalu terus ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis kedepannya;
15. Kakakku tersayang, Chelsea Kesadiana Cherryryan. Terima kasih atas dukungan dan semua hal yang telah diberikan kepada penulis, semoga kita tetap selalu bersama-sama baik dalam keadaan senang maupun sedih, serta dapat menjadi anak yang berbakti dan membanggakan bagi ayah dan ibu;
16. Teruntuk Ss & Fifah. Terima kasih sudah menjadi partner bertumbuh di segala kondisi yang terkadang tidak terduga, menjadi pendengar yang baik untuk penulis serta menjadi orang yang selalu memberikan semangat dan meyakinkan penulis bahwa segala masalah yang dihadapi selama proses skripsi akan berakhir;
17. Sahabat dekatku, Toni, Poji, Ola, Rizki, Ane. Terimakasih selalu memberikan motivasi, support, dan semangat kepada penulis serta selalu setia mendengarkan curahan hati penulis dalam hal menyangkut kehidupan, perkuliahan, pengerjaan skripsi maupun hal lainnya. Terima kasih telah hadir kurang lebih empat tahun belakangan ini;
18. Teman-Teman seperjuanganku Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2020, terkhusus Dira, Kiki, Piya, Jijah, Dea, Alan, Alpat, Hera, Salma, Tika, Alif. Terimakasih selalu berhiruk pikuk di kampus untuk saling memberikan kritik, saran, masukan, semangat hingga canda tawa bersama dalam menyelesaikan skripsi ini;
19. Sahabat Akhir perkuliahanku, Nara & Septa. Terima kasih sudah menjadi partner jalan-jalan melepas beban kehidupan ini dan selalu kebersamai selama proses akhir penulisan skripsi ini, sukses bareng-bareng ya;
20. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha sekeras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai

tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri;

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh Karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 22 Maret 2024

M. Cheivo Rakhanatha Cherryryan
NPM. 2056051001

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengertian Perilaku Organisasi	8
2.1.1 Model Perilaku Organisasi.....	9
2.2 Pengertian Kinerja.....	10
2.2.1 Aspek- Aspek Kinerja.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.3 Penelitian Terdahulu	16
2.4 Kerangka Pemikiran.....	20
2.5 Hipotesis	21
III. METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	23
3.3.1 Definisi Konseptual	23
3.3.2 Definisi operasional	23
3.4 Sumber Data.....	25
3.4.1 Data Primer	25
3.4.2 Data Sekunder	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Skala Pengukuran.....	27
3.7 Teknik Pengujian Instrumen	27
3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reliabilitas	28
3.8 Teknik Analisis Data.....	29
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	29

3.8.2 Analisis Faktor	29
3.8.2.1 Proses Analisis Faktor	30
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	38
4.2.1 Karakteristik Responden.....	38
4.2.2 Karakteristik Jawaban Responden	41
4.3 Uji Instrumen	49
4.3.1 Uji Validitas	49
4.3.2 Uji Reliabilitas	50
4.4 Hasil	51
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	51
4.4.2 Uji Kelayakan Analisis Faktor.....	52
4.4.2.1 Uji <i>Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling dan Bartlett Test of Sphericity</i>	52
4.4.2.2 <i>Anti-Image Matrics</i>	53
4.4.3 Interpretasi Analisis Faktor dengan SPSS	53
4.4.3.1 Analisis <i>Communalities</i>	53
4.4.3.2 Analisis <i>Total Variance Explained</i>	54
4.4.3.3 <i>Rotated Component Matrix</i>	56
4.4.3.4 <i>Component Transformation Matrix</i>	58
4.5 Pembahasan.....	59
4.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	59
4.5.1.1 Faktor Organisasi.....	60
4.5.1.2 Faktor Individu	63
4.5.1.3 Faktor Pelatihan.....	66
4.5.1.4 Faktor Fasilitas Kerja	67
V. KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Bidang Kerja dan Jumlah Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.3 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	24
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Jawaban Responden	42
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.5 Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test	52
Tabel 4.6 Nilai Anti-Image Matrices	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Communalities	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Total Variance Explained	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Component Matrix.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Rotated Component Matrix	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Component Transformation Matrix	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	9
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 3.1 Skala Simantik Differensial	27
Gambar 4.1 Kantor PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.....	33
Gambar 4.2 Logo PT Sucofindo	34
Gambar 4.3 Bagan Struktur Organisasi PT Sucofindo Bandar Lampung.....	36
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	40
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Gambar 4.9 Uji Normalitas Kinerja	51
Gambar 4.10 <i>Scree Plot Component</i>	56
Gambar 4.11 Faktor-Faktor Yang Terbentuk Setelah Rotasi.....	59

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Sumber daya merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan besar dalam mempengaruhi setiap aktivitas yang dilakukan organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak dalam menjalankan kegiatan organisasi sehari-hari (Hasnah & Asyari, 2022). Suatu organisasi atau perusahaan, tentu mempunyai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap anggota organisasi berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan berdasarkan dengan kesepakatan bersama.

Manajemen dalam organisasi harus memberi perhatian lebih terhadap aspek-aspek yang ada di dalamnya seperti aspek individu, kepemimpinan, rekan kerja, situasi dan sistem kerja, agar karyawan dapat memberikan kemampuan yang terbaik untuk menunjang tujuan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan sendiri merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan juga merupakan sumber modal terpenting dalam suatu perusahaan sebagai aset yang sangat berharga, maka dari itu karyawan harus dikelola agar produktivitasnya tetap terjaga (Idham, 2021). Maka dari itu, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

Salah satu faktor dalam organisasi yang harus mendapat perhatian pihak manajemen adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Masram & Mu'ah, 2017). Kinerja sering kali diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu pokok utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan ketika mereka dapat berperan aktif dan dinilai hasil kinerjanya berdasarkan perilaku. Penilaian kinerja juga harus dilakukan secara adil, tidak memihak, dan harus menggambarkan kinerja sebenarnya secara akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Perkembangan dunia usaha dalam situasi perekonomian yang semakin terbuka perlu dilandasi dengan sarana dan sistem penilaian kinerja yang dapat mendorong perusahaan ke arah peningkatan efisiensi dan daya saing. Sarana yang memadai akan menunjang kinerja karyawan sehingga meningkatkan efisiensi. Apabila hasil penilaian kinerja perusahaan sehat, maka perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain (Azharfan & Ibrahim, 2020). Persaingan yang semakin ketat juga menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan sendiri merupakan salah satu bentuk organisasi yang menghimpun atau mengumpulkan orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produktivitas perusahaan, salah satunya yaitu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) (Rahayu *et al.*, 2022).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan suatu bentuk investasi pemerintah yang mengelola hajat hidup orang banyak. Visi pengelolaan BUMN menjadi instrumen negara untuk peningkatan kesejahteraan rakyat berdasarkan mekanisme korporasi. Di Indonesia, BUMN merupakan pelaku ekonomi dominan hampir disemua bidang, maka seharusnya BUMN menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi. BUMN juga merupakan perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada masyarakat sehingga sangat baik untuk diteliti apakah perusahaan BUMN memiliki kinerja organisasi yang baik (Lestari, 2016). Salah satu BUMN kluster

industri manufaktur yang bergerak di bidang prasarana dan sarana konstruksi, infrastruktur dan industri manufaktur, adalah PT Sucofindo.

PT Superintending Company of Indonesia, atau biasa disingkat PT Sucofindo merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa inspeksi, pengujian, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi. PT Sucofindo didirikan pada tanggal 22 Oktober 1956 sebagai perusahaan inspeksi pertama di Indonesia dengan 95% sahamnya dikuasai oleh Negara Republik Indonesia dan 5% dikuasai oleh *Societe Generale de Surveillance (SGS) Holding, SA*. Berbagai layanan di perusahaan PT Sucofindo dikemas secara terpadu dengan jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai kota di Indonesia serta didukung oleh 2.646 tenaga profesional yang ahli di bidangnya (Lusia Nargis, 2019).

Salah satu cabang PT Sucofindo adalah PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung. Alasan mengapa PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung dipilih karena perusahaan ini merupakan salah satu cabang yang memiliki masalah yang sesuai dengan kajian yaitu terkait kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data standar penilaian kinerja karyawan yang dimiliki PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung. Sebelumnya PT Sucofindo Cabang Lampung sendiri memiliki 3 bidang kerja dengan total keseluruhan karyawan yang ada sebanyak 60 Karyawan. Karyawan yang ada memiliki kewenangan dan tugas masing-masing dalam mencapai target perusahaan. Berikut jumlah karyawan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung berdasarkan bidang kerja.

Tabel 1.1 Bidang Kerja dan Jumlah Karyawan

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	Dukungan Bisnis	20
2	Inspeksi Teknik dan Umum	19
3	Inspeksi dan Pengujian	21
Jumlah		60

Sumber : PT. Sucofindo Cabang Bandar Lampung

Pada tabel 1.1 memperlihatkan jumlah karyawan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung yang terdiri dari 3 bidang kerja, yaitu bidang kerja dukungan bisnis mempunyai 20 karyawan, bidang kerja inspeksi teknik dan umum mempunyai 19 karyawan dan bidang kerja inspeksi dan pengujian mempunyai 21 karyawan. Secara keseluruhan karyawan tersebut diharapkan dapat berproduktivitas pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus yang dapat diukur dengan suatu penilaian berdasarkan standar-standar yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai nilai-nilai standar yang harus dipatuhi oleh para karyawannya dalam bekerja, baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Standar-standar ini tidak hanya dapat digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan, namun juga dapat menjadi sarana untuk mengevaluasi kinerja karyawan (Hasnah & Asyari, 2022). Berikut ditampilkan Standar penilaian kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung sebagaimana tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

Predikat	Nilai Kinerja	Keterangan
A	95 - 100	Istimewa
B	85 - 94	Memuaskan
C	75 - 84	Sesuai Target
D	65 - 74	Dibawah Target
E	< 65	Gagal

Sumber : PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung

Diketahui kinerja diduga menjadi masalah utama PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung. Dari observasi awal yang dilakukan diindikasikan terjadi fluktuasi pada penilaian kinerja karyawan yang didasarkan oleh standar yang telah ditetapkan sebagai acuannya. Berikut ditampilkan data rekapan penilaian kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung dibawah ini.

Tabel 1.3 Data Rekapian Penilaian Kinerja Karyawan

No	Tahun	Predikat	Nilai Kinerja	Keterangan
1	2016	B	85	Memuaskan
2	2017	C	79	Sesuai Target
3	2018	B	86	Memuaskan
4	2019	B	88	Memuaskan
5	2020	C	77	Sesuai Target
6	2021	C	79	Sesuai Target
7	2022	B	90	Memuaskan

Sumber : PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui adanya fluktuasi dari hasil kinerja karyawan PT Sucofindo cabang Bandar Lampung dari tahun 2016 - 2022, yang artinya kinerja karyawan tidak selalu konsisten, yaitu terkadang selalu meningkat bahkan menurun. Hasil penilaian kinerja menunjukkan kinerja karyawan PT Sucofindo cabang Bandar Lampung pada tahun 2016 – 2022 rata-rata berpredikat B dengan keterangan memuaskan. Hanya saja pada tahun 2020 dan 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga memiliki predikat C dengan keterangan sesuai target dikarenakan masih dalam pandemi covid-19. Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada PT Sucofindo cabang Bandar Lampung belum mendapat predikat A mulai dari tahun 2016 hingga tahun 2022.

Perusahaan sangat membutuhkan suatu pencapaian penilaian kinerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik pula. Tidak dapat dipungkiri bahwa tidak hanya perusahaan saja, namun karyawan juga turut berperan dalam meningkatkan pencapaian penilaian kinerja dengan cara meningkatkan *self esteem* individunya (Suparman *et al.*, 2023). Maka dari itu, penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dilihat faktor-faktor apa sajakah yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.

Penilaian kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Yuliarti & Anggraini, 2014).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya dilihat dari indikator yaitu keterampilan, kompetensi, motivasi, komitmen individu, kualitas dorongan, bimbingan, dukungan manager, dukungan rekan kerja, sistem kerja, fasilitas dalam organisasi, tingkat tekanan dan perubahan lingkungan sebagaimana yang telah disimpulkan oleh Wibowo (2016). Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada setiap karyawan, di dalam setiap organisasi masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda tergantung pada keadaan organisasi tersebut. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari individu karyawan, yaitu dengan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Yuliarti & Anggraini, 2014).

Hasil penelitian terdahulu menurut Yusuf *et al.* (2019) mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menyimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja, yakni terbentuk *personal factor* dan *leadership factor*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti & Anggraini (2014) juga mengemukakan hal serupa bahwa terdapat dua faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, yakni terbentuk *leadership factor* dan *personal factor* yang dinilai sangat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dan dilihat dari penelitian terdahulu maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan, yaitu, apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, diantaranya yakni :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi Perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga di masa yang akan datang permasalahan kinerja karyawan diminimalisir dengan baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

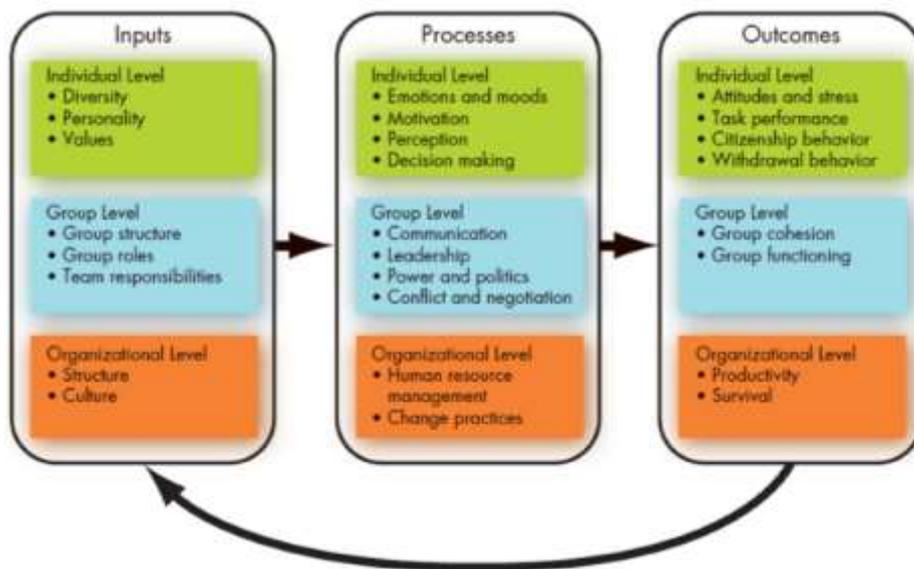
Perilaku organisasi merupakan sebuah studi yang membahas dan mempelajari tentang apa yang dilakukan orang dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Perilaku organisasi juga mempelajari dampak individu, kelompok dan struktur dalam organisasi sebagai beberapa faktor penentu perilaku dalam organisasi, perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan struktur pada perilaku untuk membuat organisasi bekerja lebih baik (Robbins & Judge, 2015).

Perilaku organisasi merupakan salah satu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia pada organisasi dengan tingkat individu dan tingkat kelompok yang berdampak terhadap kinerja (baik kinerja individu, kelompok, dan organisasi). Perilaku organisasi berhubungan dengan bagaimana orang bereaksi dan berperilaku dalam sebuah organisasi. Perilaku organisasi juga suatu ilmu pengetahuan yang berkembang secara terus menerus yang dapat memberikan pengaruh kepada organisasi untuk meningkatkan produktivas (Wijaya, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku organisasi merupakan sebuah studi ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan perilaku kelompok yang berdampak pada sebuah kinerja, baik kinerja secara individu, kelompok maupun organisasi, serta studi yang mempelajari hubungan perilaku antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, individu dengan organisasi, dan kelompok dengan organisasi.

2.1.1 Model Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) mengusulkan tiga macam model dalam perilaku organisasi yaitu *inputs*, *processes*, & *outcomes*. Model ini menunjukkan bahwa input mengarah pada *processes* dan yang akhirnya mengarah pada *outcomes* sebagai hasil, serta memiliki hubungan timbal balik pada masing-masing tingkatannya. Model ini juga menjelaskan bahwa hasil dapat memberikan pengaruh dan masukan terhadap jalannya sebuah organisasi di masa depan. Pada gambar 2.1 di bawah ini menggambarkan model tersebut secara sederhana.



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber : Robbins & Judge (2015)

- Input berisikan variabel tertentu seperti kepribadian, struktur, dan budaya organisasi yang mengarah pada tahap *processes*. Variabel-variabel tersebut merupakan awal dari segala kemuninan yang akan terjadi dalam sebuah organisasi di masa depan. Variabel-variabel tersebut banyak dipengaruhi di awal hubungan kerja (Robbins & Judge, 2015) .
- Processes* adalah sebuah tindakan dari individu, kelompok, dan organisasi hasil input. Pada proses di level individu terdapat emosi dan *mood*, motivasi, persepsi dan pengambilan keputusan. Pada level kelompok terdapat komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan & politik, serta konflik & negosiasi. Terakhir, pada level organisasi, terdapat manajemen sumber daya manusia dan praktek perubahan (Robbins & Judge, 2015).

- c. *Outcomes*, Hasil merupakan variabel kunci yang akan diketahui atau prediksi oleh organisasi, outcomes merupakan variabel dipengaruhi dari variabel lainnya. Pada level individu, termasuk didalamnya ada sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behaviour* dan *withdrawal behaviour*. Pada level terdapat kelompok, kohesi dan fungsi. Pada tingkat organisasi menjelaskan bagaimana tingkat profitabilitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan dari organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015).

Penelitian ini menggunakan model perilaku organisasi dengan kajian mengenai kinerja berada dalam teori perilaku level individu sebagai output variabel yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu baik faktor internal maupun faktor eksternal.

2.2 Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Masram & Mu'ah (2017), menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, sedangkan menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2019), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2017), juga menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Berdasarkan definisi kinerja dari para ahli diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.2.1 Aspek- Aspek Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), bahwa aspek–aspek kinerja adalah :

a. Kesetiaan

Faktor kesetiaan, mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Faktor prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatan.

c. Kejujuran

Faktor kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

d. Kedisiplinan

Faktor kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.

e. Kreativitas

Faktor kreativitas adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerja sama

Faktor kerjasama kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja.

h. Kepribadian

Faktor kepribadian karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa

Faktor kemampuan berpikir orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri, untuk menganalisa, menilai, menciptakan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Faktor kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab

Faktor kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2010), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kompetensi/Kemampuan
Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Sedangkan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, diungkapkan Wibowo (2016) yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, faktor ini ditunjukkan oleh keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
- b. *Leadership factors*, faktor ini ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan oleh manajer

- c. *Team factors*, faktor ini ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- d. *System factors*, faktor ini ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- e. *Contextual/situational factors*, faktor ini ditentukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi
- b. Faktor Psikologi yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya dan kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan/pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan.

Menurut pendapat lain, Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ 110-120*) apalagi *IQ superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Nasution (2018)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Utama Medan	Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor kompetensi kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh secara signifikan yang diperoleh sebesar	Penelitian Aisyah Sri Ulina Nasution (2018), berfokus pada faktor kompetensi kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kinerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			0,001 < 0,05, budaya kerja hanya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,003 < 0,05 dan kepuasan kerja hanya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004 < 0,05 di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.	kinerja karyawan yang akan dikaji pada penelitian ini subjek penelitiannya karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.
2	Astiti <i>et al.</i> (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang <i>moderate</i> (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan.	Penelitian tersebut, berfokus pada faktor disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kinerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu, kinerja karyawan yang akan dikaji pada penelitian ini subjek penelitiannya karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.
3	Adelia (2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Medan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hasil penelitiannya faktor yang paling dominan dalam	Penelitian Nadila Dwi Adelia (2020), berfokus pada faktor budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kinerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan adalah faktor kepemimpinan dengan <i>eigen value</i> sebesar 4.278 dengan <i>variance</i> (16.456%).	kinerja karyawan yang akan dikaji pada penelitian ini subjek penelitiannya karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.
4	Nguyen et al. (2020)	<i>Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)</i>	Hasil tema penelitian Faktor motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, prestasi kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). telah diperoleh hipotesis untuk penelitian selanjutnya yaitu: 1) Motivasi Kerja mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 5) Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 6) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 7) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.	Penelitian tersebut, berfokus pada faktor Faktor motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kinerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu, kinerja karyawan yang akan dikaji pada penelitian ini subjek penelitiannya karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.
5	Sitopu et al. (2021)	<i>The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance</i>	Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa faktor motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi	Penelitian tersebut, berfokus pada faktor disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			<p>Secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota tim dengan nilai $SIG < 0,001$. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja meliputi disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi. Diperlukan disiplin kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik; Dengan disiplin, karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan sebanyak-banyaknya mungkin, dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi atau perusahaan karena tanpa disiplin anggota tim yang baik, sulit untuk mewujudkan tujuan mereka. Sebuah Disiplin adalah bentuk kesadaran atau kemauan seseorang untuk mematuhi semua organisasi atau perusahaan Peraturan dan norma sosial yang berlaku,</p>	<p>sedangkan sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor kinerja dari para ahli yang kemudian dirangkum menjadi lebih kompleks. Selain itu, kinerja karyawan yang akan dikaji pada penelitian ini subjek penelitiannya karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.</p>

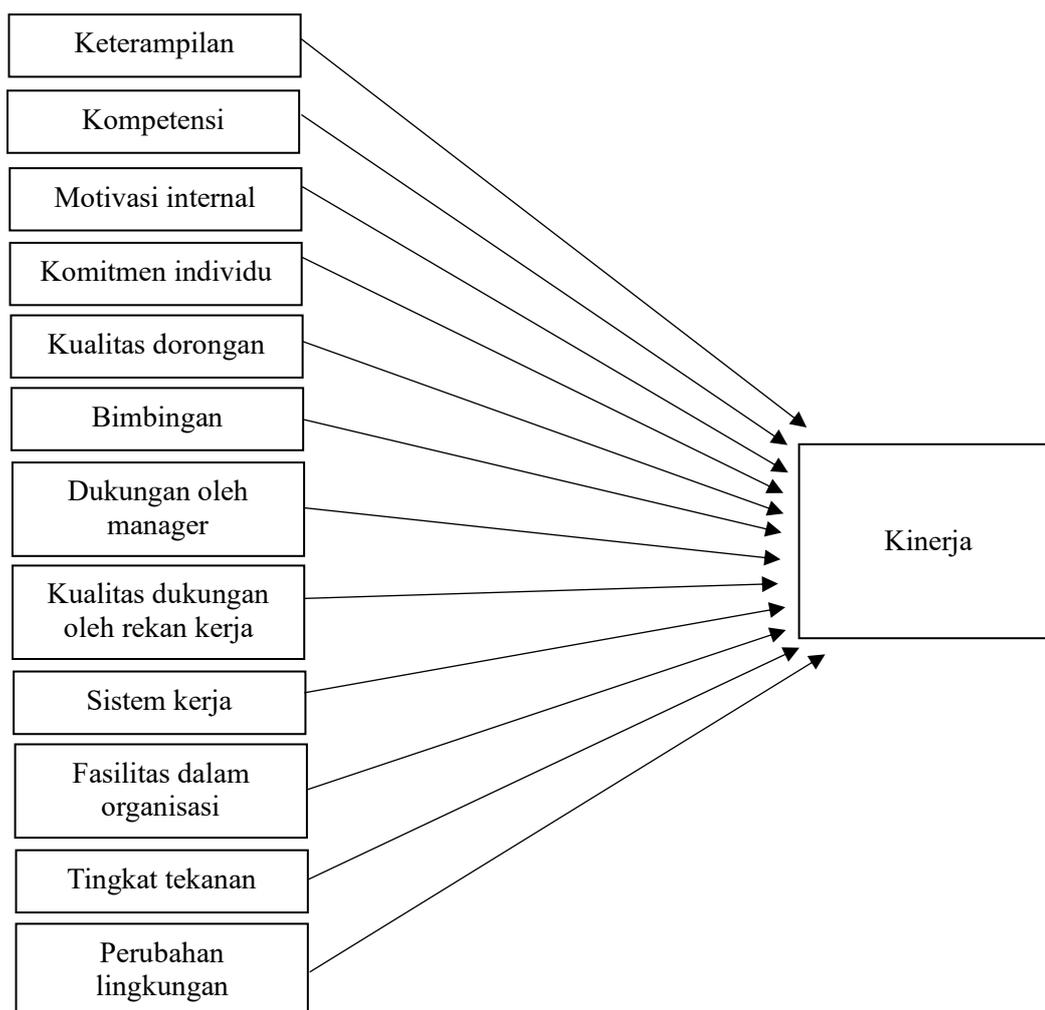
Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya ialah kinerja yang akan dianalisis adalah kinerja yang dirasakan oleh karyawan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) yakni keterampilan, kompetensi, motivasi internal, komitmen individu, kualitas dorongan, bimbingan, dukungan manager, dukungan rekan kerja, sistem kerja, fasilitas dalam organisasi, tingkat tekanan dan perubahan lingkungan. Penelitian

sebelumnya hanya berfokus pada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian ini membentuk faktor-faktor kinerja melalui analisis faktor.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pada penelitian terdahulu, kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya dilihat dari indikator, seperti keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi internal, komitmen individu, kualitas dorongan, bimbingan, dukungan oleh manajer, kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Indikator tersebut dikembangkan lebih lanjut pada penelitian ini, untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung. Adapun kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran
Sumber : Data diolah peneliti (2023)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah suatu penelitian, dimana rumusan masalah dijabarkan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang terkait dan belum didasarkan pada data-data empiris yang didapatkan dari pengumpulan data (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sehingga didapatkan hipotesis pada penelitian ini, dapat disusun sebagai berikut :

Ha : Setidak-tidaknya terdapat 1 (satu) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang menggunakan teknik analisis faktor (*factor analysis*). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel yang diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Sugiyono, 2013). Penelitian kuantitatif juga adalah penelitian yang terstruktur dan menghitung data untuk dapat disamaratakan terhadap populasi yang akan diteliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Analisis faktor merupakan analisis yang digunakan untuk mengumpulkan variabel-variabel yang didasarkan pada hubungan korelasi antar sesamanya kemudian variabel-variabel tersebut dirangkum agar hubungan dan pola data dapat dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan (Hartono, 2018). Menurut Hidayat (2017) analisis faktor bertujuan untuk:

- a. Mereduksi variabel dalam jumlah banyak menjadi lebih sedikit variabel yang dinamakan faktor atau variabel laten atau variabel konstruk atau variabel bentukan.
- b. Mengidentifikasi adanya korelasi antarvariabel penyusun faktor dengan faktor yang terbentuk dengan menggunakan pengujian koefisien korelasi antar faktor dengan komponen pembentuknya.
- c. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan analisis faktor eksploratori.
- d. Membentuk hipotesis baru berdasarkan analisis faktor yang digeneralisasikan ke dalam populasinya.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sucofindo Cabang Bandar Lampung sebanyak 60 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Cara pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah dengan total sampling atau sampling jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel yaitu sebanyak 60 orang. Menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian.

3.3 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Definisi konseptual dan definisi operasional dipergunakan dalam penelitian untuk memudahkan peneliti dalam meneliti suatu penelitian. Definisi konsep terbagi menjadi dua yaitu definisi konseptual dan definisi operasional.

3.3.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah konsep penelitian yang menjelaskan secara singkat, padat, dan jelas tentang karakteristik masalah yang akan diteliti. Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Masram & Mu'ah, 2017).

3.3.2 Definisi operasional

Untuk memudahkan proses pengukuran, maka konsep akan dijelaskan melalui definisi operasional. Definisi operasional penelitian ini akan dijabarkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung	Suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.	1. Keterampilan	a. Kemampuan karyawan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan	<i>Semantik Differensial</i>
		2. Kompetensi	a. Sikap kerja yang sesuai dengan standar serta aturan b. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas	
		3. Motivasi internal	a. Tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban yang diemban b. Kemauan akan bekerja secara maksimal	
		4. Komitmen individu	a. Bekerja dengan profesional b. Karyawan mendapat perhatian atau perlakuan adil	
		5. Kualitas dorongan	a. Atasan memberikan dorongan karyawan dalam mencapai target kerja b. Visi misi perusahaan menjadi dorongan bagi pencapaian target kerja	
		6. Bimbingan	a. Adanya pelatihan yang diberikan perusahaan	
		7. Dukungan oleh manager	a. Atasan memberikan kesempatan pada karyawan dalam pengambilan risiko	
		8. Kualitas dukungan	a. Rekan kerja membantu	

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
		oleh rekan kerja	karyawan dalam memperoleh pengetahuan baru di tempat kerja	<i>Semantik Differensial</i>
		9. Sistem kerja	a. Hadir tepat waktu b. Bekerja sesuai dengan jam kerja	
		10. Fasilitas dalam organisasi	a. Fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerja b. Mudah dalam penggunaan fasilitas yang ada c. Fasilitas mampu memoptimalkan hasil kerja	
		11. Tingkat tekanan tinggi	a. Karyawan merasa terbebani karena adanya tugas tambahan b. Karyawan merasa jenuh saat bekerja melebihi batas waktu c. Karyawan terkadang merasa panik saat dikejar deadline	
		12. Perubahan lingkungan	a. Hubungan antar rekan kerja terjalin harmonis b. Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan baik	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

3.4 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, maka jenis data penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer juga disebut sebagai data asli atau data terbaru (Radjab & Andi, 2017). Salah satu upaya yang digunakan oleh peneliti

untuk mengumpulkan data primer adalah melalui metode penyebaran kuesioner. Dimana responden yang merupakan sumber data akan diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang ditulis dalam kuesioner yang disebarakan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang kumpulkan atau di peroleh peneliti dari banyak sumber yang telah ada. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti misalnya melalui orang lain maupun dalam bentuk dokumen (Radjab & Andi, 2017). Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan diperoleh dari referensi internet, buku-buku, laporan kantor, dan jurnal penelitian terkait yang dijadikan pedoman untuk pengolahan data dalam menyempurnakan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang diberikan kepada sampel terpilih. Sugiyono (2013) mengatakan kuesioner adalah proses pengumpulan data yang melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti mengetahui variabel yang tepat untuk diukur dan mengetahui pendapat responden. Dalam hal ini responden hanya memberi jawaban atas pertanyaan dan pernyataan dengan memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Pada penelitian ini, kuesioner masing-masing variabel akan diukur menggunakan skala *semantic differensial*.

Proses penyebarakan kuisisioner penelitian dengan objek karyawan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung ini dilakukan pada tanggal 20 Desember 2023 – 08 Januari 2024 atau dilakukan selama 10 hari kerja dibuktikan dengan surat izin balasan riset. Penyebaran tautan *google form* dilakukan secara *online* menggunakan media WhatsApp. Namun dikarenakan PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung memiliki karyawan dengan *range* umur >40 tahun, peneliti melakukan turun lapangan langsung dengan menemui para karyawan tersebut di kantor. Karyawan

dengan range umur tersebut cenderung bingung dengan cara kerja kuisioner *online* sehingga penulis harus memandu langsung para responden untuk pengisian *google form* dengan cara menggunakan *barcode*.

3.6 Skala Pengukuran

Skala *Semantik Differensial* digunakan sebagai skala pengukuran dalam penelitian ini. Skala *Semantik Differensial* bertujuan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawabannya sangat positif terletak di bagian kanangaris dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis atau sebaliknya (Sinambela & Sinambela, 2021). Faktor-faktor dalam studi ini akan di kuantitatifikasi dan disajikan dengan menggunakan skala *Semantik Differensial*.

Kinerja Karyawan			
Buruk	←	→	Baik
	1	5	
Tidak Bermanfaat	←	→	Bermanfaat
	1	5	
Merugikan	←	→	Menguntungkan
	1	5	
Menolak	←	→	Mendukung
	1	5	
Tidak Setuju	←	→	Setuju
	1	5	

Gambar 3.1 Skala Simantik Differensial

Sumber :Sinambela & Sinambela (2021)

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

Teknik pengujian Instrumen merupakan sebuah alat ukur yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena sosial maupun fenomena alam. Untuk memastikan instrumen yang digunakan dalam penelitian telah teruji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2013).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebaliknya suatu alat ukur yang tidak valid memiliki validitas rendah. Validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian konsistensi alat ukur sebuah penelitian dengan menggunakan metode penelitian dalam kondisi yang berbeda. Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menyediakan hasil skor yang konsisten pada tiap pengukurannya. Responden yang diberikan kuesioner yang sama dalam waktu yang berbeda dengan hasil yang konsisten maka reliabilitas skala pengukurannya dapat dikatakan baik (Budiastuti & Bandur, 2018). Terdapat berbagai macam metode pengujian reliabilitas antara lain metode tes ulang, paralel, belah dua, *Alpha Cronbach*, *Ruton*, *Flanagan*, *Hoyt*, *Kuder-Richardson*, dan sebagainya.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 27 dengan metode *Alpha's Cronbach* dengan rentangan nilai koefisien alpha berkisar 0 hingga 1 baik (Budiastuti & Bandur, 2018). Ketentuan nilai koefisien alpha adalah sebagai berikut:

- 0 : tidak memiliki reliabilitas
- > .70 : reliabilitas dapat diterima
- > .80 : reliabilitas yang baik
- .90 : reliabilitas yang sangat baik
- 1 : reliabilitas sempurna

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pencarian dan penyusunan yang dilakukan secara sistematis. Data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara, catatan lapangan, angket dan lainnya yang mudah dipahami dan temuannya diinformasikan kepada banyak orang (Radjab & Andi, 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis statistik deskriptif.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Dalam hal ini adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian dideskripsikan atau dijelaskan (Radjab & Andi, 2017). Penelitian ini menggunakan ukuran tendensi sentral mean, median, modus untuk memperoleh rata-rata, standar deviasi dan interpretasinya.

3.8.2 Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan uji yang digunakan untuk memeriksa faktor-faktornya didukung oleh butir-butir tertentu dan faktor-faktor mendukung variabel. Analisis faktor adalah salah satu analisis multivariat yang digunakan untuk meneliti sifat hubungan antar berbagai variabel dalam satu alat untuk mengetahui pola hubungan tertentu. Tujuan dari analisis faktor ialah untuk memastikan apakah variabel-variabel dapat ditentukan berdasarkan jumlah “faktor” yang lebih sedikit dari jumlah variabel (Purwanto, 2018).

Terdapat dua macam penggunaan analisis faktor, yaitu analisis faktor eksploratori yang digunakan dalam kondisi dimana peneliti berangkat dari indikator yang belum jelas kemudian membentuk sebuah faktor-faktor baru. Kedua ialah analisis faktor konfirmatori yaitu analisis faktor yang digunakan untuk menguji apakah indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan faktor atau variabel laten konsisten berada dalam konstruk tersebut atau tidak (Purwanto, 2018). Dalam Penelitian ini menggunakan analisis faktor eksploratori, dimana pengujian terhadap indikator-

indikator kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) diuji untuk membentuk sebuah faktor baru kemudian proses pengujiannya menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27.

3.8.2.1 Proses Analisis Faktor

Menurut Purwanto (2018) terdapat beberapa langkah untuk melakukan uji analisis faktor, yaitu:

1. Menguji kelayakan analisis

Uji kelayakan analisis digunakan untuk memeriksa apakah asumsi sebagai syarat dapat dilakukan analisis faktor dapat terpenuhi. Suatu data dapat dianalisis faktor ditentukan oleh dua hal, yaitu harga koefisien *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sampling adequacy* dan *Bartlett's Sphericity test*. Pengujian dengan *KMO sampling adequacy* digunakan apabila sampel yang akan dianalisis dinilai cukup dan uji Bartlett digunakan untuk melihat normalitas data yang akan dianalisis. Kesimpulan analisis faktor memiliki kemampuan generalisasi dengan terpenuhinya asumsi. Data berdistribusi secara normal apabila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ atau taraf signifikansi yang telah ditetapkan lebih kecil dari batas taraf signifikansi hasil perhitungan apabila taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 1% atau 5% maka data yang akan dianalisis dapat dikatakan telah berdistribusi normal.

2. Menyajikan matriks korelasi

Interkorelasi antarbutir disajikan dalam matriks korelasi. Matriks digunakan untuk melihat butir-butir yang saling berkorelasi tinggi dan rendah. Apabila butir-butir saling berkorelasi tinggi maka dapat mengukur dimensi yang sama begitu pula sebaliknya. Tingginya korelasi dalam suatu kluster bernilai minimal 0,20 sedangkan butir-butir di luar kluster dikatakan berkorelasi rendah dengan nilai di bawah 0,20. Faktor dalam proses ekstraksi didapatkan dari kluster-kluster yang berkorelasi tersebut. Penafsiran matriks korelasi dapat disajikan dalam tabel matriks korelasi.

3. Melakukan ekstraksi

Pengekstraksian dilakukan untuk merangkum faktor dari banyaknya variabel dan sumbangan faktor terhadap keseluruhan butir. Terdapat beragam metode

yang digunakan untuk melakukan ekstraksi, yaitu analisis komponen utama (*principal component analysis*), pemfaktoran sumbu utama (*principal axis factoring*), pemfaktoran kemiripan maksimal (*maximum likelihood factoring*), pemfaktoran alpha (*alpha factoring*), pemfaktoran citra (*image factoring*), kuadrat kecil tidak dibobot (*unweighted least squares*), dan kuadrat terkecil tergeneralisir (*generalized least squares*).

4. Melakukan rotasi

Rotasi merupakan serangkaian kegiatan memutar sumbu mendekati koordinat titik-titik butir. Proses ini hanya memilih jumlah faktor yang akan meringkas keseluruhan butir tanpa menentukan distribusi butir ke dalam faktor-faktor yang meringkasnya. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk merotasi faktori yaitu *varimax*, *quartimax*, *equamax*, dan *oblimin*.

5. Pemberian nama faktor

Proses terakhir dalam menganalisis faktor ialah memberikan nama pada faktor yang telah terbentuk dari proses ekstraksi dan rotasi. Pemberian nama diberikan atas dasar kesamaan ciri butir yang menjadi muatan faktor.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terbentuk empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandar Lampung yang selanjutnya disebut faktor organisasi, faktor individu, faktor pelatihan dan faktor fasilitas kerja, sebagaimana dijelaskan dibawah ini :

1. Faktor organisasi yang terdiri dari komitmen individu, dukungan manager, sistem kerja, tingkat tekanan dan perubahan lingkungan
2. Faktor individu yang terdiri dari keterampilan, kompetensi, motivasi internal, kualitas dorongan dan dukungan rekan kerja
3. Faktor pelatihan yang terdiri dari bimbingan
4. Faktor fasilitas kerja yang terdiri dari fasilitas organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan serta dipertimbangkan, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Disarankan untuk peneliti selanjutnya pada bidang relevan diharapkan kedepannya dapat memfokuskan kembali faktor-faktor yang telah dibentuk sehingga terdapat batasan penelitian yang lebih rinci. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat mengganti jenis penelitian dengan teknik pengumpulan data dan juga objek

yang berbeda dengan penelitian saat ini, sehingga berkemungkinan untuk mendapatkan informasi data responden yang lebih terbuka dan luas.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan untuk memperhatikan hal-hal yang berkenaan dengan fasilitas kerja yang semestinya disediakan seperti kelengkapan peralatan kerja dan sarana transportasi. Terkait tingkat tekanan sebaiknya perusahaan memberikan kejelasan mengenai pembagian kerja masing-masing karyawan sehingga beban kerja yang dialami dapat berkurang. Terkait kompetensi diharapkan karyawan dapat mempertahankan sikap kerja yang sesuai dengan standar dan aturan perusahaan serta dapat meningkatkan pemahaman akan tugas sesuai dengan bidang yang diduduki. Selanjutnya bimbingan yang selama ini telah diberikan semestinya selalu diperbaharui dan ditingkatkan dikarenakan bimbingan sangat berguna selain karyawan semakin ahli dalam pekerjaannya, kinerja karyawan juga menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini harus lebih diperhatikan dan dipenuhi oleh pimpinan organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan juga kinerja organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Telkom Akses Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Ahmad, L. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 01(01).
- Anandita, S., Indiryani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam –Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3).
- Anggereni, N. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2).
- Anggraeni, N., Dammar, B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, Dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 3(1), 150–163.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Kebijakan Pertanian*, 3(1), 1–9.
- Azanella, L. A. (2021). *Life Begins At 40*. <https://www.kompas.com/tren/read/2021/04/25/191000865/kenapa-ada-istilah-life-begins-at-40-ini-penjelasan-psikologisnya?page=all>
- Azharfan, A. N., & Ibrahim, M. (2020). Analisis Tingkat Kesehatan Keuangan Sebagai Analisis Kinerja Manajemen Pada Pt. Jamkrida Riau Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 15(01).

- Aziz, L., Maliah, & Puspita, S. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(1).
- Budiantara, I., Mitariani, N., & Imbayani, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(6).
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Binus.
- Devi, K. S., & Suwena, K. R. (2017). Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr X. *Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1).
- Djakaria, H., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen*, 3(2).
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Ketiga). Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Undip.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnely, J. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi Delapan). Binarupa Aksara.
- Gunawan, K. (2023). Komitmen Pegawai Sebagai Mediasi Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4).
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Pustaka Setia.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 121.
- Hartono, J. (2018). *Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*. Andi.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *Jukej: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3).

- Hidayat, A. (2017). *Penjelasan Analisis Faktor – Pca Dan Cfa*. <https://www.statistikian.com/2014/03/analisis-faktor.html>
- I Gusti, & Ayu. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan,. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4).
- Idham, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Danorganisasi Budaya(Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jemsi Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52.
- Indriastuti, N. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Jabatan Dan Penempatan Jabatan Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan. *Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*.
- Jayanti, K., & Dewi, K. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemba : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2).
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Sains Manajemen* , 7(1), 36.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Lestari, E. K. (2016). Analisis Penilaian Tingkat Kesehatan Bumn Pada Pt.Taspen Tahun 2012- 2014. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(02).
- Lusia Nargis, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8(02).
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rodaskarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesebelas)*. Pt Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubies, A. V. (2016). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Masram Dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mulyana, A., Sukomo, & Suhendi, R. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cv. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis). *Bussines Management And Enterpeunership Journal*, 1(3).
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1).
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry . *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 2.
- Nasution, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 1(4), 645–662.
- Pakkawaru, I., Jalil, A., Arman, & Sabrina, R. (2021). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah* , 3(1).
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kekaryawan Dalam Pengelolaan Sdm Perusahaan*. Pustaka Setia.

- Purwanti, R. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. *Uin Alauddin Makasar*, 3(1).
- Purwanto. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji Dan Interpretasi. *Jurnal Teknodik*, 15, 153–169.
- Radjab, E., & Andi, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Raharjo, S. (2021). *Panduan Analisis Faktor Dan Interpretasi Dengan Spss Lengkap*. <https://www.spssindonesia.com/2018/12/analisis-faktor-dan-interpretasi-spss.html>
- Rahayu, Y. P., Mofu Marthina, & Parinusa, S. M. (2022). Faktor Utama Penentu Kinerja Karyawan Perusahaan Bumn Pada Pt. Pln(Persero)-Ulp Prafi Kabupaten Manokwari. *Lensa Ekonomi*, 16(02), 35–51.
- Rintama, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1).
- Rizki, M. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 9–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rochim, A., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal penelitian Mahasiswa*, 2(4).
- Setiabudi, M., Kirana, K., & Wiyono, G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas, Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2).
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suparman, Jajang, & Wahyudin. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–48.
- Supatmi, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Diklat, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Gema Nusa. *Universitas Widya Dharma Klaten*.
- Susanti, F. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Komunkasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang*. . 1(3).
- Sutanto, E., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual . *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2).
- Utami, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja, Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. *Universitas Negeri Semarang*, 2(1).
- Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 2(1), 124–134.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Pt Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (Lpppi).
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, 7(2).
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Yuliarti, D. L., & Anggraini, I. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu. *Ekombis Review*.

Yusuf, F. N., Irawati, R. I., & Halimah, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tentara Nasional Indonesia Di Komando Distrik Militer 0618/Bs Kota Bandung. *Jurnal Governansi*, 5(2), 110.