Analisis Faktor Kinerja Peserta Magang melalui aspek Motivasi dan Fasilitas: Studi Kasus di PT United Tractors Tbk

Aprilia Dwi Prastiwi[1*], Sonny Harry Budiutomo Harmadi[2]

[1]Departemen Studi Pembangunan, Institut Teknologi Sepuluh Nopember
*e-mail: 5033201034@student.its.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja peserta magang di PT United Tractors Tbk dengan memfokuskan pada motivasi kerja dan fasilitas kerja. Penelitian dilakukan sebagai bagian dari evaluasi efektivitas program Magang Kampus Merdeka oleh Kementerian Pendidikan Indonesia. Metode Analisis Faktor dengan bantuan perangkat lunak SPSS digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja peserta magang berdasarkan data dari partisipan magang dan pengelola program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan fasilitas kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja peserta magang, dengan implikasi penting untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajerial di lingkungan industri. Temuan ini mendukung pendekatan pendidikan berkelanjutan untuk mempersiapkan generasi yang kompeten menghadapi tantangan masa depan.

Kata Kunci : Magang, Motivasi, Fasilitas, Kinerja, Pendidikan Berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia memainkan peran penting dalam mendukung pembangunan berkelanjutan di tengah tantangan populasi yang sangat beragam. Pemerintah Indonesia telah menjadikan pendidikan sebagai prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui berbagai kebijakan pembangunan, termasuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 [1]. Peningkatan kualitas SDM ini menjadi dasar untuk mencapai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang lebih baik, sesuai dengan visi pembangunan nasional yang dipimpin oleh Presiden Joko Widodo [2].

Selain upaya pemerintah, sektor industri juga memiliki tanggung jawab dalam mengoptimalkan SDM untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja yang semakin kompleks [3]. PT United Tractors Tbk (UT), sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, memainkan peran penting dalam berbagai sektor melalui bisnisnya di bidang alat berat yang mencakup mesin konstruksi, pertambangan, dan energi. Untuk mendukung pengembangan SDM yang berkualitas, UT telah aktif terlibat dalam program-program magang, termasuk program Magang Kampus Merdeka yang diinisiasi oleh Kementerian Pendidikan Indonesia.

Namun, meskipun program magang di UT telah menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM perusahaan, masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satu tantangan utama adalah ketidakselarasan dalam partisipasi kerja peserta magang, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan efektivitas program secara keseluruhan. Ketidakselarasan ini mencakup variasi dalam beban kerja, akses terhadap fasilitas, serta perbedaan dalam tingkat pengarahan dan pengawasan selama magang.

Penelitian ini mengidentifikasi aspek utama sebagai rumusan masalah: faktor-faktor yang memengaruhi kinerja peserta magang di PT United Tractors Tbk ditinjau dari aspek motivasi kerja dan fasilitas kerja. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana

motivasi kerja dan fasilitas kerja berkontribusi terhadap kinerja peserta magang, mengevaluasi dampaknya terhadap efektivitas program magang di perusahaan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas program magang dan memperbaiki kondisi yang mempengaruhi kinerja peserta magang secara positif.

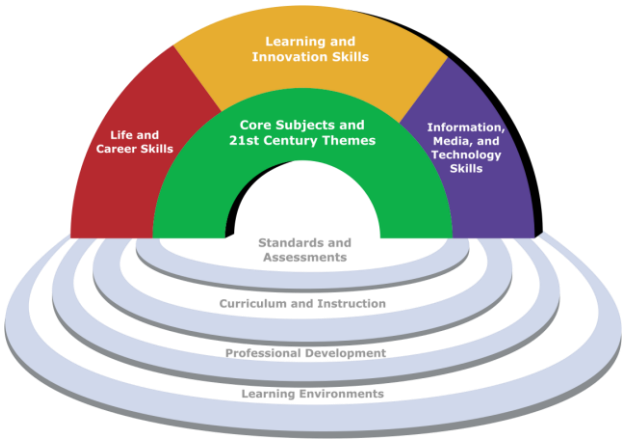
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja peserta magang dan mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan efektivitas program magang di PT United Tractors Tbk. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajerial di perusahaan, serta menjadi dasar untuk perbaikan program- program magang di masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan untuk Pembangunan Berkelanjutan

Pendidikan untuk Pembangunan Berkelanjutan adalah sebuah proses pembelajaran yang berlandaskan pada prinsip-prinsip keberlanjutan, bertujuan untuk memberikan pendidikan berkualitas dan meningkatkan pembangunan manusia secara berkelanjutan. Konsep ini pertama kali dijelaskan dalam Bab 36 Agenda 21 dari Deklarasi Lingkungan Hidup pada Konferensi Tingkat Tinggi di Rio de Janeiro tahun 1992 [4]. Ada empat prioritas utama dalam pelaksanaannya, yakni (1) Meningkatkan dan memperbaiki kualitas pendidikan untuk menjamin setiap orang memiliki hak memperoleh pendidikan serta kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan perspektif guna mendukung partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan, (2) Mereorientasi pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan, memastikan bahwa kurikulum dan pedagogi di semua jenjang pendidikan menekankan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan perspektif terkait keberlanjutan, (3) Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pembangunan berkelanjutan melalui pendidikan formal dan informal guna membangun pemahaman dan kesadaran masyarakat, dan (4) Melatih sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan kepada pengusaha, institusi, dan masyarakat umum untuk membangun kemampuan dalam membuat keputusan dan berperilaku yang berkelanjutan [4].

Prioritas-prioritas ini menekankan bahwa pendidikan berkelanjutan tidak hanya menyangkut pengetahuan, tetapi juga pembentukan nilai dan sikap yang mendukung pembangunan berkelanjutan [4]. Menurut Trilling dan Fadel (2009) dalam "21*st* Century Knowledge-and-Skills Rainbow Education", keterampilan yang diperlukan di abad ke-21 dibagi menjadi tiga kelompok seperti (1) Keterampilan hidup dan karir, termasuk fleksibilitas dan adaptabilitas, inisiatif, kemandirian, keterampilan sosial budaya, produktivitas, akuntabilitas, kepemimpinan, dan tanggung jawab, (2) Keterampilan pembelajaran dan



Gambar 1. 21*st* Century Knowledge-and-Skills Rainbow Education. Sumber: Trilling dan Fadel (2009)

inovasi, termasuk kreativitas, inovasi, pemikiran kritis dalam penyelesaian masalah, serta kemampuan komunikasi dan kolaborasi, dan (3) Keterampilan informasi, media, dan teknologi, yang mencakup literasi informasi, media, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) [4].

2.2 Program Magang

Magang adalah program dimana individu, terutama siswa atau mahasiswa, untuk bekerja sementara di sebuah organisasi guna memperoleh pengalaman praktis dalam bidang yang relevan dengan studi mereka [6]. Menurut Krisdiyanto (2016) [5] magang memberikan pengalaman kerja nyata, melengkapi peserta dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk memasuki dunia profesional. Secara umum, magang adalah pendidikan praktis yang menyediakan pengalaman kerja langsung, mempersiapkan peserta dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja [5].

Panduan dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (2017) menyatakan bahwa indikator kompetensi lulusan bervariasi sesuai program studi, termasuk (1) Pengetahuan dan pemahaman: Menguasai konsep dasar dan pengetahuan spesifik bidang studi, (2) Keterampilan praktis: Menerapkan pengetahuan dalam situasi praktis, seperti kemampuan teknis, analitis, atau pemecahan masalah, (3) Keterampilan interpersonal: Berkomunikasi efektif, bekerja dalam tim, dan berinteraksi profesional, (4) Kemampuan berpikir kritis: Mengevaluasi informasi secara kritis, mengidentifikasi masalah, dan merumuskan solusi yang tepat, dan (5) Etika dan tanggung jawab profesional: Bertindak sesuai prinsip etika dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta dampaknya pada masyarakat dan lingkungan [6].

2.3 Motivasi Kerja

Menurut para ahli, motivasi adalah dorongan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, didorong oleh potensi pemenuhan kebutuhan tertentu (Robbins, 2016) [7]. Motivasi juga bisa dilihat sebagai dorongan dari proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2016) [8], dan Sutrisno (2010) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong yang membuat seseorang berpartisipasi dalam usaha tertentu, sering dianggap sebagai alasan di balik perilaku seseorang [9].

Indikator-indikator motivasi kerja menurut teori Abraham Maslow yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), indikator motivasi kerja meliputi (1) Fisiologis: Lingkungan kerja aman dan bersih, fasilitas kesehatan, insentif dan konsumsi harian, (2) Keamanan: Asuransi kesehatan,

jaminan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang stabil dan aman, (3) Sosial: Kegiatan sosial perusahaan, kolaborasi dengan rekan kerja, dan program pengakraban, (4) Harga Diri: Kesempatan berkembang, apresiasi atas pencapaian, dan tanggung jawab sesuai kemampuan, dan (5) Aktualisasi Diri: Proyek kreatif, otonomi dan tanggung jawab, serta peluang pengembangan karir dan promosi [10].

2.4 Fasilitas Kerja

Para ahli mengatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala hal yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan memenuhi kebutuhan mereka, sehingga meningkatkan efektivitas kerja (Baskoro, 2019) [11]. Priyatmono (2017) menyebutkan bahwa fasilitas kerja adalah sumber daya yang membantu kegiatan perusahaan, digunakan sehari-hari, tahan lama, dan memberi manfaat jangka panjang [12].

Menurut Frederick Herzberg dalam teori *Hezberg's Two Factor Theory* (1959) [13] dan teori lingkungan kerja oleh Mangkunegara, A.A. dan Prabu (2011) [14], indikator fasilitas kerja meliputi (1) Motivasi: Pencapaian, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan karir, dan pengakuan, (2) *Hygiene*: Gaji, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, dan kepemimpinan, (3) Fisik: Desain ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, fasilitas kesehatan, tata letak peralatan, dan aksesibilitas, dan (4) Psikologis: Budaya organisasi, kesempatan partisipasi, komunikasi jelas, pemberdayaan karyawan, dan dukungan keseimbangan kerja-hidupmendapatkan security clearances apapun yang dibutuhkan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Instrumen utama yang dipakai adalah kuesioner, mencakup pernyataan-pernyataan mengenai motivasi dan persepsi terhadap fasilitas peserta magang. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert untuk mengukur persepsi peserta terhadap program magang, di mana nilai tinggi (5) menunjukkan persetujuan penuh dan nilai rendah (1) menunjukkan ketidaksetujuan penuh. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode Analisis Faktor, teknik statistik yang menggali dimensi lebih dalam untuk mengungkap faktor-faktor yang mendasari motivasi, fasilitas dan evaluasi. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi pola tersembunyi dan relasi antarvariabel yang krusial dalam memengaruhi efektivitas program magang.

3.2 Gambaran Sampel dan Populasi

Populasi studi ini mencakup semua peserta dan mentor magang yang menyelesaikan program di PT United Tractors Tbk periode ke-5, dari 14 Agustus 2023 hingga 31 Desember 2023, dari berbagai departemen untuk memastikan representasi yang luas. Sampel dipilih secara acak stratifikasi, memperhitungkan variasi latar belakang dan tugas magang di perusahaan tersebut. Jumlah sampel ditentukan secara statistik untuk menghasilkan generalisasi yang lebih kuat terhadap populasi. Setelah pemilihan, peserta dan mentor akan mengisi kuesioner atau menjalani wawancara sesuai dengan metodologi penelitian yang telah dirancang.

3.3 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan untuk mencapai representasi yang jelas, konsisten, dan objektif terhadap konsep atau sifat yang diamati. Pengukuran variabel menggunakan metode kuantitatif

Tabel 1. SKALA LIKERT (Sumber: Sugiyo, 2017)

No.	Pernyataan	Kode
1	Sangat Setuju	SS
2	Setuju	S
3	Netral	N
4	Tidak Setuju	TS
5	Sangat Tidak Setuju	STS

dengan skala Likert, yang menghitung skor untuk mengevaluasi interval pada alat ukur, memungkinkan produksi data kuantitatif yang presisi dan efisien (Sugiyono, 2014) [15]. Skala Likert yang digunakan dikustomisasi untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial, menambah kedalaman pemahaman terhadap variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2014) [15].

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Peran Pendidikan

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) adalah sebuah indikator penting yang mencerminkan kualitas hidup manusia di suatu negara, tidak hanya berdasarkan pendapatan tetapi juga akses terhadap pendidikan dan kesehatan (BPS, 2021) [19]. Pendidikan menjadi fokus utama dalam penelitian ini karena perannya yang krusial dalam meningkatkan IPM. Melalui pendidikan, individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang esensial untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Program magang menjadi bagian penting dari pendidikan non-formal yang berperan signifikan dalam persiapan individu sebagai tenaga kerja yang kompeten dan produktif, berkontribusi pada peningkatan IPM [19].

4.2 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 dan Prioritas Pendidikan

RPJMN 2020-2024 menetapkan prioritas strategis dalam pembangunan nasional dengan fokus utama pada sektor pendidikan. Dokumen tersebut menekankan pentingnya pendidikan sebagai landasan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, dan kompetitif. Program magang dianggap sebagai salah satu instrumen yang mendukung implementasi prioritas pendidikan dalam RPJMN, dengan memberikan kesempatan kepada peserta magang untuk memperoleh pengalaman kerja dan mengembangkan keterampilan sesuai dengan tuntutan industri [20].

4.3 Program Magang Bersertifikat dari Merdeka Belajar Kampus Merdeka

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah inisiatif dari Kemendikbudristek Indonesia yang bertujuan memberikan mahasiswa kebebasan dalam merancang pendidikan mereka serta menghubungkan dunia pendidikan dengan dunia kerja [21]. Magang bersertifikat menjadi salah satu komponen kunci dari MBKM, yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja sesuai dengan bidang studi mereka dan meraih sertifikasi yang diakui oleh industri. Melalui magang bersertifikat ini, diharapkan mahasiswa dapat mengembangkan kompetensi profesional, memperluas jaringan relasi, dan meningkatkan kesiapan mereka menghadapi tantangan di pasar kerja masa depan [21].

4.4 Pemeriksaan Asumsi

Pemeriksaan asumsi dilakukan untuk menentukan apakah data memenuhi syarat untuk dilakukan pengolahan dengan analisis faktor. Dua syarat utama untuk menilai kelayakan penggunaan analisis faktor adalah Keiser- Meyer-Olkin (KMO) of Sampling Adequacy dan Bartlett's Test of Sphericity, yang dapat dievaluasi menggunakan program SPSS [16]. Jika data memenuhi kedua asumsi ini, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan menggunakan metode analisis faktor.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.931
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5297.951
	df	630
	Sig.	.000

Gambar 2. Hasil Uji Asumsi menggunakan SPSS. Sumber: Hasil olah data (2024)

Dari hasil uji asumsi seperti pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa: (1) Diketahui bahwa nilai KMO yang telah dihitung menunjukkan sebesar 0,931 menunjukkan bahwa nilai KMO mendekati 1 sebesar 93,1%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel telah mencukupi untuk dilakukan analisis faktor; dan (2) Diketahui bahwa hasil uji Bartlett menunjukkan nilai signifikansi ialah sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yakni $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dataset memiliki korelasi antar variabel yang signifikan dan dapat dilakukan analisis faktor.

4.5 Jumlah Faktor yang Terbentuk

Dalam analisis faktor menggunakan SPSS, informasi krusial tentang banyaknya faktor yang terbentuk dan seberapa besar variabilitas total dalam dataset dapat dijelaskan oleh faktor-faktor atau komponen-komponen yang diekstraksi disajikan dalam tabel. Menurut Simamora (2005), faktor yang relevan harus memiliki eigenvalue lebih besar dari 1 [17].

Eigenvalue pada tabel 2. menunjukkan seberapa banyak variabilitas yang dijelaskan oleh setiap faktor, di mana nilai yang lebih tinggi menandakan kontribusi yang lebih besar terhadap variabilitas dataset. Tabel ini juga menyajikan prosentase varians (*% of Variance*) untuk setiap faktor, yang menggambarkan kontribusi relatif terhadap total variabilitas, serta kumulatif varians, yang mencerminkan akumulasi prosentase varians hingga titik tertentu (Hair et al., 2010) [18].

Tabel 2. FAKTOR YANG TERBENTUK (Sumber: Hasil olah data, 2024)

Compo-nent	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative%
1	16.836	46.766	46.766	16.836	46.766	46.766	7.355	20.430	20.430
2	2.334	6.484	53.251	2.334	6.484	53.251	5.006	13.904	34.335
3	1.579	4.387	57.638	1.579	4.387	57.638	4.166	11.572	45.906
4	1.451	4.031	61.669	1.451	4.031	61.669	3.035	8.388	54.254
5	1.254	3.485	65.153	1.254	3.485	65.153	2.807	7.797	62.051
6	1.018	2.827	67.980	1.018	2.827	67.980	2.134	5.929	67.980
7	.956	2.655	70.635						
8	.870	2.417	73.052						
9	.804	2.234	75.286						
10	.729	2.025	77.311						
11	.720	2.001	79.312						
12	.691	1.919	81.231						
13	.603	1.675	82.906						
14	.542	1.507	84.413						
15	.509	1.415	85.828						
16	.484	1.345	87.173						
17	.444	1.233	88.406						
18	.421	1.169	89.575						
19	.408	1.134	90.709						
20	.344	.956	91.666						
21	.321	.891	92.557						
22	.292	.812	93.369						
23	.253	.702	94.071						
24	.252	.699	94.770						
25	.233	.646	95.417						
26	.222	.617	96.033						
27	.210	.582	96.615						
28	.191	.531	97.146						
29	.175	.485	97.631						
30	.157	.436	98.067						
31	.148	.411	98.478						
32	.132	.367	98.845						
33	.128	.354	99.199						
34	.113	.314	99.513						
35	.090	.251	99.764						
36	.085	.236	100.000						

Berdasarkan tabel di atas terdapat enam faktor dengan eigenvalue lebih dari 1, yang menunjukkan terbentuknya enam faktor. Faktor pertama memiliki eigenvalue 16,836 dan menjelaskan 46,766% variasi; faktor kedua memiliki eigenvalue 2,334 dan menjelaskan 6,484% variasi; faktor ketiga memiliki eigenvalue 1,579 dan menjelaskan 4,387% variasi; faktor keempat memiliki eigenvalue 1,451 dan menjelaskan 4,031% variasi; faktor kelima memiliki eigenvalue 1,254 dan menjelaskan 3,485% variasi; dan faktor keenam memiliki eigenvalue 1,018 dan menjelaskan 2,827% variasi. Secara keseluruhan enam faktor ini menjelaskan 67,98% dari total variasi dalam 36 variabel yang diteliti.

4.6 Rotasi Faktor

Rotasi faktor adalah langkah untuk mengelompokkan variabel independen berdasarkan faktor-faktor yang telah terbentuk, dengan tujuan memperjelas struktur faktor dan memudahkan interpretasi. Langkah ini menggunakan matriks rotasi untuk merangkum data dan mengidentifikasi faktor-faktor melalui interpretasi nilai koefisien (f*actor loadings*). Menurut Simamora (2005), factor loadings adalah nilai korelasi antara setiap faktor dan variabel- variabel yang dianalisis, yang menggambarkan seberapa kuat hubungan antara variabel asli dengan faktor-faktor yang diekstraksi dari data dalam analisis faktor [17].

Tabel 3. MATRIKS KOMPONEN YANG DIROTASI (Sumber: Hasil olah data, 2024)

Variabel	Komponen					
	1	2	3	4	5	6
Fisiologis1	.077	.196	.019	.714	.116	.081
Fisiologis2	.258	.717	.083	.279	.310	-.066
Fisiologis3	.191	.746	.081	.148	.242	-.008
Keamanan1	.021	.241	.133	.706	.084	.225
Keamanan2	.311	.355	.212	.602	.024	-.004
Sosial1	.396	.119	.250	.307	.599	-.090
Sosial2	.225	.206	.138	.101	.701	.299
Sosial3	.189	.230	.234	.038	.762	.236
HargaDiri1	.493	.034	.402	.382	.412	.056
HargaDiri2	.521	.054	.376	.433	.337	-.022
AktualisasiDiri1	.720	.268	.199	-.086	.237	.078
AktualisasiDiri2	.740	.261	.223	-.146	.203	.039
Hygiene1	.232	.624	.106	.120	.158	.104
Hygiene2	.199	.764	.209	.106	.033	.121
Hygiene3	.186	.596	.277	.354	-.072	.232
Motivasi1	.610	.252	.392	.024	.345	.055
Motivasi2	.520	.227	.431	.342	.240	.033
Motivasi3	.463	.204	.372	.157	.207	.258
Motivasi4	.171	.216	.828	.133	.184	.092
Motivasi5	.227	.151	.832	.055	.168	.231
Motivasi6	.334	.176	.733	.075	.082	.219
Fisik1	.184	.663	.162	.182	.155	.263
Fisik2	.214	.654	.152	.133	-.031	.361
Psikologis1	.453	.296	.319	.087	.114	.393
Psikologis2	.329	.343	.257	.166	.148	.401
Psikologis3	.477	.274	.469	.343	.207	.015
Psikologis4	.481	.290	.552	.292	.234	-.061
Pengetahuan1	.781	.202	.121	.200	.072	.120
Pengetahuan2	.768	.223	.109	.155	.151	.119
Keterampilan1	.618	.224	.248	.289	.188	.251
Keterampilan2	.773	.132	.231	.123	.046	.225
Relasi1	.260	.266	.166	.216	.371	.665
Relasi2	.281	.402	.206	.138	.302	.511
Kompetensi1	.614	.312	.098	.394	.100	.238
Kompetensi2	.592	.379	.076	.264	.192	.271
Kesiapan	.490	.110	.259	.072	.044	.384

Berdasarkan tabel di atas, semua *factor loadings* dari variabel yang memiliki nilai paling tinggi ditulis dengan warna hijau sebagai bukti bahwa nilai-nilai *factor loadings* dari variabel tersebut merupakan bagian dari faktor terkait. Berikut adalah tabel pembagian dari variabel-variabel yang memiliki *factor loading*s tertinggi pada masing-masing faktor yang telah terbentuk:

Tabel 4. KLASIFIKASI VARIABEL (Sumber: Hasil olah data, 2024)

Faktor	Jumlah Variabel	Variabel
1	16	Harga Diri 1, Harga Diri 2, Aktualisasi Diri 1, Aktualisasi Diri 2, Motivasi 1, Motivasi 2, Motivasi 3, Psikologis 1, Psikologis 3, Pengetahuan 1, Pengetahuan 2, Keterampilan 1, Keterampilan 2, Kompetensi 1, Kompetensi 2, dan Kesiapan.
2	8	Fisiologis 2, Fisiologis 3, Hygiene 1, Hygiene 2, Hygiene 3, Fisik 1, Fisik 2, dan Psikologis 2.
3	4	Motivasi 4, Motivasi 5, Motivasi 6, dan Psikologis 4.
4	3	Fisiologis 1, Keamanan 1, dan Keamanan 2.
5	3	Sosial 1, Sosial 2, dan Sosial 3.
6	2	Relasi 1 dan Relasi 2

Pengelompokan variabel berdasarkan faktor yang telah terbentuk menunjukkan enam faktor utama. Faktor pertama mencakup 16 variabel yang berhubungan dengan harga diri, aktualisasi diri, motivasi, aspek psikologis, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kesiapan, mencerminkan aspek peningkatan diri dan psikologis. Faktor kedua terdiri dari 8 variabel yang berfokus pada kebutuhan fisiologis, kebersihan (hygiene), dan fisik, menyoroti pentingnya aspek dasar dan kesehatan fisik. Faktor ketiga, dengan 4 variabel, berkaitan dengan motivasi dan kesehatan mental. Faktor keempat mencakup 3 variabel yang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan, menunjukkan pentingnya kesehatan fisik dan perasaan aman. Faktor kelima terdiri dari 3 variabel sosial, yang menyoroti interaksi dan hubungan sosial. Faktor keenam, dengan 2 variabel, berfokus pada relasi interpersonal. Pengelompokan ini memperjelas struktur data dan memudahkan interpretasi hasil analisis faktor, dengan masing-masing faktor menggambarkan aspek-aspek spesifik dari variabel yang dianalisis.

4.7 Penamaan Faktor

Penamaan faktor merupakan langkah untuk menjelaskan struktur data dengan lebih baik dan membuat hasil analisis lebih mudah dipahami oleh pembaca. Penamaan faktor disesuaikan dengan pertanyaan-pertanyaan yang mewakili setiap variabel penyusun faktor tersebut.

Pengelompokan variabel menghasilkan enam faktor utama. Faktor pertama dinamai (1) Peningkatan Diri dan Psikologis" yang mencakup aspek-aspek terkait harga diri, aktualisasi diri, motivasi, dan kompetensi. Faktor kedua dinamai (2) Kesehatan Fisik dan Kebersihan, berfokus pada kebutuhan fisiologis dan kebersihan. Faktor ketiga dinamai (3) Motivasi dan Kesehatan Mental, menekankan pada motivasi dan aspek psikologis. Faktor keempat dinamai (4) Kebutuhan Dasar dan Keamanan, berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Faktor kelima dinamai (5) Interaksi dan Hubungan Sosial, yang berhubungan dengan aspek sosial. Faktor keenam dinamai (6) Hubungan Interpersonal, mencerminkan relasi antarindividu. Penamaan ini membantu memperjelas struktur data dan memudahkan interpretasi hasil analisis faktor.

4.8 Interpretasi Hasil

Pengelompokan variabel dalam penelitian ini menghasilkan enam faktor utama dengan kontribusi masing-masing terhadap total variasi yang signifikan. Faktor pertama, dinamai Peningkatan Diri dan Psikologis, memiliki eigenvalue sebesar 16,836 dan menjelaskan 46,766% dari variasi, menunjukkan pengaruh besar pada data. Faktor kedua, Kesehatan Fisik dan Kebersihan, memiliki eigenvalue 2,334 dan menjelaskan 6,484% variasi, mengindikasikan pentingnya aspek kesehatan dasar. Faktor ketiga, Motivasi dan Kesehatan Mental, memiliki eigenvalue 1,579 dan menjelaskan 4,387% variasi, menyoroti peran motivasi dan aspek psikologis. Faktor keempat, Kebutuhan Dasar dan Keamanan, dengan eigenvalue 1,451 menjelaskan 4,031% variasi, mencerminkan kebutuhan dasar dan keamanan. Faktor kelima, Interaksi dan Hubungan Sosial, memiliki eigenvalue 1,254 dan menjelaskan 3,485% variasi, menggarisbawahi pentingnya hubungan sosial. Faktor keenam, Hubungan Interpersonal, dengan eigenvalue 1,018 menjelaskan 2,827% variasi, menekankan pada relasi antarindividu. Secara keseluruhan, enam faktor ini menjelaskan 67,98% dari total variasi dalam 36 variabel yang diteliti, menunjukkan bahwa mayoritas variasi dalam data dapat dijelaskan oleh struktur faktor ini.

5. KESIMPULAN

Dalam penelitian berjudul "Analisis Faktor Kinerja Peserta Magang melalui Aspek Motivasi dan Fasilitas: Studi Kasus di PT United Tractors Tbk.", dilakukan analisis faktor untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja peserta magang berdasarkan teori motivasi kerja dan fasilitas kerja. Hasil analisis mengelompokkan variabel-variabel independen

menjadi enam faktor utama yang mencerminkan aspek penting dalam konteks ini. Faktor pertama, yang dinamai Peningkatan Diri dan Psikologis, menyoroti pentingnya harga diri, aktualisasi diri, motivasi, serta pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Faktor kedua, Kesehatan Fisik dan Kebersihan, mengindikasikan perlunya dukungan terhadap kesehatan fisik dan lingkungan kerja yang bersih. Sementara faktor ketiga, Motivasi dan Kesehatan Mental, menekankan pentingnya motivasi dan kesehatan mental dalam mendukung kinerja. Faktor keempat, Kebutuhan Dasar dan Keamanan, mencakup aspek kebutuhan dasar dan rasa aman di tempat kerja. Faktor kelima, Interaksi dan Hubungan Sosial, menyoroti peran interaksi sosial dalam konteks profesional. Faktor keenam, Hubungan Interpersonal, menekankan pentingnya relasi antarpersonal di dalam organisasi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara signifikan menjelaskan variasi dalam kinerja peserta magang, memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas program magang dan pengembangan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Sonny Harmadi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penelitian ini. Terima kasih juga kepada teman-teman sekelompok bimbingan atas kerjasama dan dukungan yang diberikan. Kedua orangtua penulis, kakak perempuannya, dan neneknya, terima kasih atas doa dan dukungan moral yang tak terhingga.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, meskipun tidak dapat disebutkan satu persatu. Dukungan dari berbagai pihak sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

[2] Sugiarto, E. C. (2019, Juni 25). Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul. Sekretariat Negara Republik Indonesia. Diaksespada 18 Juni 2024, dari https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul.

[3] Tampubolon, H. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. Jakarta: Papas Sinar Sinant.

[4] Endah, Noor., et al (2014) Pendidikan untuk Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia (*Education for Sustainable Development*) Implementasi dan Kisah Sukses. Komisi Nasional Indonesia untuk UNESCO, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia.

[5] Putri, A. R. E. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang dan Pelatihan Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Mediasi pada Mahasiswa di Jakarta Timur (Studi Kasus pada STIE Jakarta dan IBM Asmi). (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).

[6] Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (2017) Panduan Penyusunan Standar Kompetensi Lulusan Program Studi. Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan. Diakses pada 4 Februari 2024. https://publikasi.ristekdikti.go.id/uploadDir/hasil studi pendahuluann/13_Panduan%20Penyusunan%20Standar%20Kompetensi%20Lul usan%20PS.pdf.

[7] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.

[8] Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

[9] Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
[10] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
[11] Baskoro. (2019). Fasilitas kerja sebagai faktor penunjang produktivitas. Dalam Jurnal Konsep, 5(1), 11-20. https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/ 645/255.
[12] Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. Dalam Prosiding Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021. Medan, Indonesia: Politeknik Negeri Medan.
[13] Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.
[14] Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
[15] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
[16] Hidayat, A. (2014). Asumsi Analisis Faktor dengan SPSS. Diakses pada 27 Juni 2024, dari https://www.statistikian.com/2014/03/asumsi-analisis-faktor- dengan-spss.html.
[17] Simamora, Bilson. (2005) Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
[18] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010-2014) Multivariate Data Analysis (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
[19] Badan Pusat Statistik (BPS) (2021) Laporan Pembangunan Manusia Indonesia. Jakarta: BPS.
[20] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
[21] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020) Pedoman Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.