

ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI SARANA INDOTANI

Nindani Kusuma Devi

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Majapahit

Email: nindanikd@gmail.com

ABSTRAK

PT. MULTI SARANA INDOTANI ialah perusahaan formulasi pupuk NPK dan pestisida yang didirikan pada tahun 2005 tepatnya tanggal 10 Mei, dan memiliki total luas lahan pabrik 2 hektar, perusahaan formulasi yang berkapasitas 14000 ton pertahun.

Perusahaan tersebut telah dilengkapi dengan laboratorium maupun peralatan formulasi pestisida yang berstandar internasional. Semua produk pestisida yang dihasilkan telah melalui pengawasan mutu dengan dukungan sumber daya manusia yang professional sehingga produk yang dipasarkan ialah produk pestisida yang sangat berkualitas dan bermutu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor apa sajakah yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. MULTI SARANA INDOTANI. Penelitian ini diuji dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan jumlah populasi 362 karyawan dan sampel 190 responden.

Berdasarkan analisis data yang telah diuji, maka dapat disimpulkan pada hasil matriks korelasi pada Barlett Test of Sphericity ditemukan bahwa nilai probabilitasnya sebesar 331.680 ini menunjukkan bahwa pada matriks korelasi terdapat hubungan antara variabel – variabel dalam populasi. Untuk mendukung matriks korelasi maka digunakan juga Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Dari hasil test didapatkan nilai KMO sebesar 0,501 ini menunjukkan bahwa sampel penelitian ini model analisis faktor mempunyai kecukupan sampel sehingga penelitian ini dinyatakan layak. Hasil penelitian analisis faktor atas variabel – variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PT. MULTI SARANA INDOTANI menunjukkan prosentasi kumulatif sebesar 0,5588. Hal ini berarti penelitian mampu menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. MULTI SARANA INDOTANI sebesar 55,88% sedangkan 44,12% dipengaruhi factor lain. Untuk mengetahui faktor inti dari 23 faktor maka berdasarkan nilai eigen diperoleh sebanyak 9 faktor inti yaitu faktor – faktor yang dapat diterima secara empiric. Apabila nilai eigen lebih besar dari 1 (>1).

Kata Kunci : *Analisis Motivasi Kerja, Faktor Internal dan Eksternal.*

Abstract

Nindani, Kusuma Devi, 2018. *Analysis of Factors Affecting Employee Motivation at PT. Multi Sarana Indotani.* Description / final project, Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics, Majapahit Islamic University (UNIM).

Advisor 1 : Rahayu, SE., M.Si

Advisor 2 : Rini Armin, SP., SE., MM

PT. The MULTI SARANA INDOTANI is a formalized pharmaceutical instrument in NPK and has been in operation since 2005. It has a total of 14,000 tonnes per hour and has a total value of 14,000 tonnes per capacitor. The company has also been equipped with a laboratory and international standard pesticide formulation equipment. All pesticide products produced have been through quality control with the support of professional staff so that the products marketed are quality and quality pesticide products.

This study aims to determine what factors influence employee work motivation at PT. MULTI SARANA INDOTANI. This study was tested using SPSS version 22 with a population of 362 employees and a sample of 190 respondents.

Based on the data analysis that has been tested, it can be concluded that the results of the correlation matrix in the Barlett Test of Sphericity found that the probability value of 331,680 shows that in the correlation matrix there is a relationship between variables in the population. To support the correlation matrix, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) is also used. From the test results obtained KMO value of 0.501 shows that the sample of this research factor analysis model has a sufficient sample so that this study is declared feasible. The results of factor analysis research on variables that influence work motivation in employees of PT. MULTI SARANA INDOTANI shows cumulative percentage of 0.5588. This means that research is able to explain the factors that influence employee work motivation at PT. MULTI SARANA INDOTANI is 55.88% while 44.12% is influenced by other factors. To find out the core factors of 23 factors, based on the eigenvalues obtained as many as 9 core factors, namely factors that can be accepted empirically. If the eigen value is greater than 1 (> 1).

Keywords : Analysis Job Motivation, Internal and Eksternal Factors.

A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan baik perusahaan global maupun non global memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan tersebut bersaing dan berlomba-lomba dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat, agar dapat bertahan di persaingan bisnis yang semakin berat. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di dunia bisnis global, maka perusahaan dituntut memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Salah satu keunggulan tersebut ialah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat kerja tinggi.

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk bisa mengoptimalkan sumber daya manusia dengan cara sumber daya manusia diberi pelatihan dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan bisa berprestasi sebaik mungkin demi

mencapai tujuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia jika dibandingkan dengan sumber daya ekonomi yang lain, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin, material maupun dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Oleh sebab itu perlu adanya motivasi untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan lebih giat lagi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain salah satu persoalan yang mendapatkan perhatian dalam setiap perusahaan ialah bagaimana memahami kebutuhan dan dorongan pada setiap individu yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Dalam kenyataannya dorongan pada setiap individu bukanlah hal yang mudah untuk dimengerti, hal ini merupakan suatu tantangan bagi setiap pimpinan untuk memahami perilaku mereka. Seorang pemimpin yang baik dituntut untuk menanamkan motivasi pada dirinya sendiri dan juga mampu menumbuhkan motivasi pada bawahannya.

Dari uraian diatas, penulis memandang sangat pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan dan penulis berniat untuk melakukan penelitian skripsi di PT. MULTI SARANA INDOTANI dengan mengangkat judul “ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI SARANA INDOTANI”. Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

“ faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. MULTI SARANA INDOTANI “.

Tujuan penelitian :

“ Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.”

Manfaat penelitian :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. MULTI SARANA INDOTANI di Mojokerto, sebagai bahan pertimbangan di PT. MULTI SARANA INDOTANI di Mojokerto dalam pemberian motivasi terutama yang berkaitan dengan karyawan.

b. Bagi penulis atau peneliti :

➤ Sebagai sarana menambah pengetahuan teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

➤ Sebagai saran pengembang ilmu pengetahuan yang secara teoritis telah diterima di bangku kuliah.

c. Bagi Mahasiswa :

Sebagai bahan masukan yang nantinya bisa di manfaatkan oleh mahasiswa dan khususnya sebagai bahan tambahan dalam penelitian.

2. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis diadakan penelitian ini ialah mencoba menerapkan pemahaman teoritis yang diperoleh peneliti selama di bangku kuliah ke dalam dunia nyata.

B. KAJIAN LITERATUR

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang mengakibatkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris sering disebut dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau suatu hal dan keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi merupakan pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud maupun tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut ialah adanya kebutuhan orang tersebut akan suatu hal yang harus terpenuhi. Berikut ini beberapa pengertian motivasi menurut para ahli antara lain:

Menurut Fahmi (2013:107) pengertian motivasi ialah :“Aktivitas perilaku yang bekerja untuk usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Adapun menurut Siagian (dalam Sedarmayanti, 2013:233) menyatakan pengertian motivasi ialah : “Keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi pada saat melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah diinginkan. Motivasi kerja ialah suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain ialah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern ialah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja. Disamping itu, Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa

motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, ialah faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, maka faktor eksternal merupakan berasal dari luar diri (environment factors).

a. Faktor internal

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga akan sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. maka dari itu kebiasaan dari sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian pula sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak dipergunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah saat bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang ingin bekerja keras jika ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar juga motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan maupun kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga punya korelasi yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas pada pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed pada pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas maupun alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan agar bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para karyawan.

3) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor diharuskan memahami sifat maupun karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif juga membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja maupun keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha maupun kinerja karyawan dan mendukung perencanaan maupun pengembangan karier untuk karyawan.

4) Ada Jaminan Karier

Karier ialah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas saat melakukan pekerjaan. Hal ini bisa terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk bisa mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan keinginan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menginginkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan maupun instansi di tempat kerjanya. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan pekerjaannya.

6) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi ialah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Jika kebijakan pada organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka dapat cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

C. METODE PENELITIAN

Desain atau rancangan penelitian ini bersifat *exploratory research* atau penelitian penjelajah karena penelitian ini bermaksud mereduksi beberapa variabel menjadi beberapa faktor. Artinya, penelitian ini dirancang untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Multi Sarana Indotani Mojokerto. Oleh karena itu jenis penelitian ini dapat dikriteriakan sebagai penelitian *exploratory*, jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

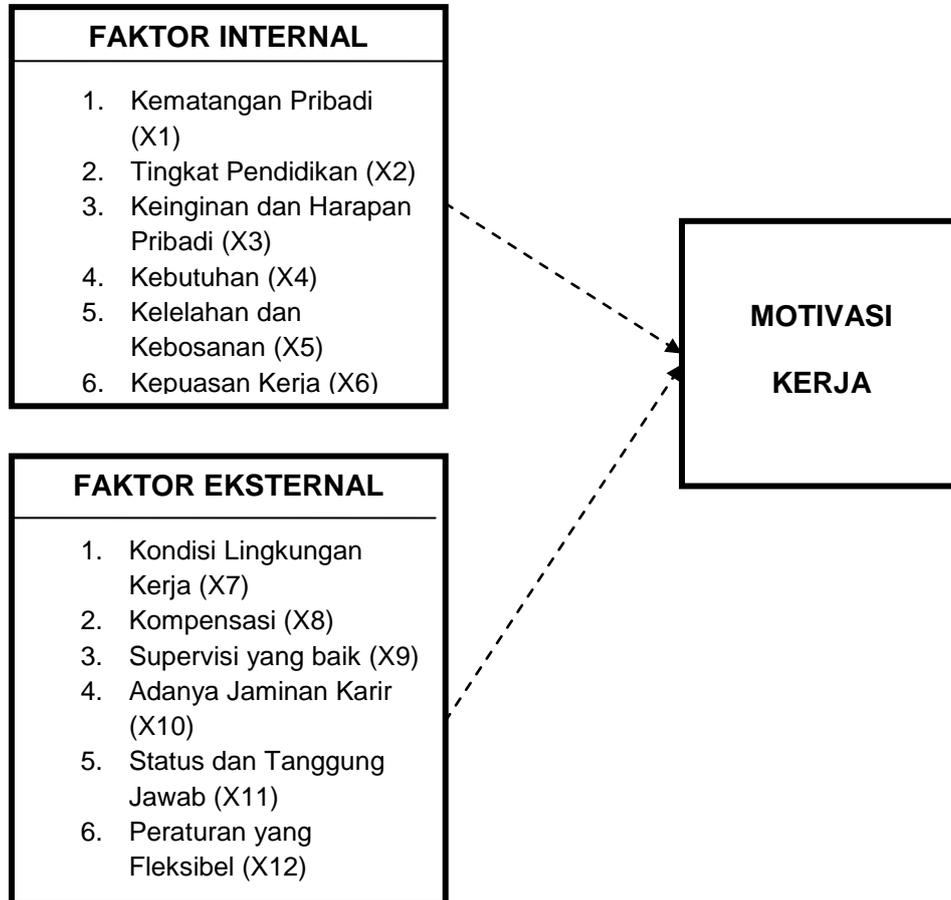
Sumber data diperoleh dari data primer yaitu data yang belum tersedia sehingga untuk menjawab masalah penelitian data harus diperoleh dari sumber aslinya, dan data sekunder adalah data yang berasal dari bahan pustaka baik berupa buku maupun jurnal yang ada kaitannya dengan materi penelitian serta data dari perusahaan antara lain sejarah singkat perusahaan. Bahan referensi untuk penelitian ini populasinya 362 karyawan dan sampelnya menggunakan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kerusakan 5% sehingga sampel ditemukan 190 responden. Keberhasilan penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan, sebab data yang diperlukan untuk menjawab penelitian ini melalui instrument penelitian sebagai alat pengumpulan adalah angket. Berikut ini variabel dan definisi operasional variabel antara lain:

a. Faktor Internal :

1. Kematangan Pribadi (X1)
 - (X1.1) Sifat.
 - (X1.2) Kebiasaan.
 - (X1.3) Sikap.
2. Tingkat Pendidikan (X2)
 - (X2.1) Pendidikan Akhir.
3. Keinginan dan Harapan Pribadi (X3)
 - (X3.1) Dorongan Dalam Diri.
 - (X3.2) Keinginan yang Kuat.

4. Kebutuhan (X4)
 - (X4.1) Besarnya Kebutuhan.
5. Kelelahan dan Kebosanan (X5)
 - (X5.1) Semangat Kerja Pribadi.
 - (X5.2) Daya Tahan Tubuh.
6. Kepuasan Kerja (X6)
 - (X6.1) Rasa Puas
- b. Factor eksternal :
 1. Kondisi Lingkungan Kerja (X7)
 - (X7.1) Fasilitas Kerja.
 - (X7.2) Kenyamanan Tempat Kerja.
 - (X7.3) Hubungan Kerja antar Sesama Karyawan.
 2. Kompensasi (X8)
 - (X8.1) Pemberian upah/bonus
 - (X8.2) Pemberian Jaminan Kesehatan/Kecelakaan Kerja.
 3. Supervisi yang Baik (X9)
 - (X9.1) Adanya Hubungan/komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan.
 - (X9.2) Atasan Menjadi Panutan Yang Baik.
 - (X9.3) Pengakuan.
 - (X9.4) Dukungan.
 4. Adanya Jaminan Karir (X10)
 - (X10.1) Promosi Jabatan.
 5. Status dan Tanggung Jawab (X11)
 - (X11.1) Kesempatan.
 - (X11.2) Kepercayaan.
 6. Peraturan yang Fleksibel (X12)
 - (X12.1) Kebijakan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



D. HASIL

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket peneliti digunakan untuk memperoleh data dari para responden. Dalam uji validitas dasar keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka nilai angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Selanjutnya mencari nilai r tabel dengan jumlah responden atau $N = 190$ pada signifikan 5% ditemukan nilai r tabel sebesar 0,138. Berdasarkan hasil perhitungan komputerasi melalui SPSS versi 22, ditemukan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel, yang artinya angket/koesioner tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsisten angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat di handalkan, walaupun penelitian digunakan berulang kali dengan angket yang sama.

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Reabilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari r tabel, maka item – item angket yang digunakan dinyatakan realibel atau konsisten. Sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari r tabel, item – item angket yang digunakan dinyatakan tidak realibel atau tidak konsisten.

Berdasarkan hasil perhitungan komputerasi melalui program SPSS versi 22, ditemukan bahwa nilai Alpha sebesar 0,168. Sedangkan nilai r tabel dengan N = 190 sebesar 0,138, berarti bahwa setiap item pertanyaan atau variabel dapat dikatakan realibel atau terpercaya memiliki nilai yang constant apabila diuji kembali dalam kondisi yang berlainan.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.168	20

Sumber : Lampiran 2 (Data Primer yang diolah 2018)

1. Tahapan Penemuan Jumlah Faktor Baru

Pada hasil penemuan menunjukkan bahwa nilai eigen value yang lebih besar dari 1 terdapat 9 faktor seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.30

Faktor Baru, Eigen Value Dan Varians / Kumulatif Varians

No Faktor Baru	Eigen Value	% Varians	% Varians Kumulatif
1	1,888	8,209	8,209
2	1,658	7,209	15,418
3	1,524	6,628	22,046
4	1,436	6,243	28,289

5	1,377	5,989	34,278
6	1,330	5,785	40,062
7	1,297	5,637	45,700
8	1,240	5,392	51,092
9	1,101	4,787	55,879

Sumber : Lampiran 4 (Data primer yang diolah 2018)

Penjelasan mengenai 9 faktor baru :

- a. Faktor baru yang pertama mempunyai nilai eigen value sebesar 1,888 dan komulatif varian sebesar 8,209%.
- b. Faktor baru yang kedua mempunyai nilai eigen value sebesar 1,658 dan komulatif varian sebesar 15,418%.
- c. Faktor baru yang ketiga mempunyai nilai eigen value sebesar 1,524 dan komulatif varian sebesar 22,046%.
- d. Faktor baru yang keempat mempunyai nilai eigen value sebesar 1,436 dan komulatif varian sebesar 28,289%.
- e. Faktor baru yang kelima mempunyai nilai eigen value sebesar 1,377 dan komulatif varian sebesar 34,278%.
- f. Faktor baru yang keenam mempunyai nilai eigen value sebesar 1,330 dan komulatif varian sebesar 40,062%.
- g. Faktor baru yang ketujuh mempunyai nilai eigen value sebesar 1,297 dan komulatif varian sebesar 45,700%.
- h. Faktor baru yang kedelapan mempunyai nilai eigen value sebesar 1,240 dan komulatif varian sebesar 51,092%.
- i. Faktor baru yang kesembilan mempunyai nilai eigen value sebesar 1,101 dan komulatif varian sebesar 55,879%.

2. Tahapan Penentuan Anggota Faktor Baru dan Unsur Penentuan Faktor Baru.

Tabel 4.31

Faktor Baru dan Loadingnya

No Faktor Baru	Variabel Loading	Nama Faktor	Loading Variabel	Eigen Value
----------------	------------------	-------------	------------------	-------------

1	(X8) Semangat Kerja Pribadi	Kelelahan dan Kebosanan	0,624	1,888
	(X14) Pemberian Upah / Bonus	Kompensasi	0,593	
	(X20) Promosi Jabatan	Adanya Jaminan Karir	0,568	
2	(X16) Hubungan Atasan dan Bawahan	Supervisi yang Baik	0,701	1,658
	(X9) Daya Tahan Tubuh	Kelelahan dan Kebosanan	0,667	
3	(X1) Sifat	Kematangan Pribadi	0,700	1,524
	(X12) Kenyamanan Tempat Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja	0,550	
4	(X4) Pendidikan Akhir	Tingkat Pendidikan	0,677	1,436
	(X6) Keinginan yang Kuat	Keinginan dan Harapan Pribadi	0,519	
5	(X11) Fasilitas Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja	0,731	1,377
	(X15) Pemberian Jaminan Kesehatan	Kompensasi	0,628	
	(X5) Dorongan Dalam Diri	Keinginan dan Harapan Pribadi	0,506	
6	(X10) Rasa Puas	Kepuasan Kerja	0,660	1,330
	(X17) Atasan Menjadi Panutan yang Baik	Supervisi yang Baik	0,625	
7	(X7) Besarnya Kebutuhan	Kebutuhan	0,760	1,297
8	(X18) Pengakuan	Supervisi yang Baik	0,793	1,240
	(X23) Kebijakan	Peraturan yang Fleksibel	0,514	
9	(X22) Kepercayaan	Status dan Tanggung Jawab	0,603	1,101
	(X21) Kesempatan	Jawab	0,596	

Sumber : Lampiran 5 (Data primer yang diolah 2018)

Penyusunan Matriks Korelasi

Hasil analisis data KMO & Bartlett's, Komulatif Varian (KV), dan Non Redudant Residual (NRR), sebagai berikut :

1. KMO dan Bartlett's test

Tabel 4.32

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.501
Bartlett's	Approx. Chi-Square	331.680
Test of	Df	253
Sphericity	Sig.	.001

Sumber : Lampiran 3 (Data primer yang diolah 2018)

a. Barlett Test Of Sphericity (BTS)

Rasio ini menunjukkan apakah antar variabel terjadi korelasi dengan variabel lain dalam model atau tidak / apakah antar variabel dalam model memiliki hubungan atau tidak, sehingga matriks korelasi yang dihasilkan cocok atau tepat / dapat digunakan untuk analisis factor / model analisis factor yang diperoleh memenuhi syarat kelayakan.

Dari hasil test ditemukan bahwa nilai probabilitasnya (Chy Square) sebesar 331.680 dan besarnya (Chy Squarenya) sebesar 253. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan / korelasi antara variabel yang satu dengan yang lain sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

b. Indeks Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Rasio ini menunjukkan kelayakan suatu matriks korelasi / model analisis faktor dilihat dari kecukupan sampel. Jadi semakin cukup suatu sampel maka semakin baik matriks korelasi atau model analisis faktor yang terbentuk.

Dari hasil test didapatkan nilai KMO sebesar 0,501. Dari hasil test tersebut dapat disimpulkan bahwa pada sampel penelitian ini model analisis factor mempunyai kecukupan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini dinyatakan layak.

2. Komulatif Varian

Berdasarkan hasil analisis faktor atas variabel – variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan pada PT. Multi Sarana Indotani menunjukkan nilai prosentasi nilai komulatif varian sebesar 55,879. Hal ini berarti penelitian mampu menjelaskan factor –

factor yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Mullti Sarana Indotani sebesar 55,879%. Sedangkan 44,121% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Non Redudant Residual (NRR)

Berdasarkan hasil analisis faktor maka ditemukan nilai Non Redudant Residual dengan nilai absolut dibawah 0,05 sebesar 55 item atau 30.0%. Itu berarti hanya sedikit data yang berubah ketika dilakukan rotasi. Hal ini berarti bahwa model analisis faktor yang diperoleh merupakan fit model atau memiliki tingkat kesesuaian model yang baik.

E. SARAN

1. Variabel-variabel pada factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. MULTI SARANA INDOTANI memiliki korelasi yang tinggi sehingga model yang dibentuk layak digunakan, jika ada factor lain harus disesuaikan dengan factor yang ada guna mempermudah dalam penelitian selanjutnya.
2. Untuk mempermudah bagi penelitian selanjutnya dalam menghitung kecukupan sampel maka peneliti sebaiknya menggunakan tabel Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) karena populasi karyawan PT. MULTI SARANA INDOTANI bisa berubah-ubah.
3. Pada variabel-variabel yang ada seharusnya ada implementasi khususnya bagi pimpinan PT. MULTI SARANA INDOTANI agar motivasi kerja karyawan PT. MULTI SARANA INDOTANI dapat ditingkatkan sehingga bisa meningkatkan taraf kehidupannya.
4. Dari 9 faktor yang ada diharapkan ada pengembangan faktor – faktor sehingga karyawan pada PT. MULTI SARANA INDOTANI termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi sehingga dapat mencapai pekerjaan yang optimal.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- P. Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: RinekaCipta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama