

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
CV. MULTI BAJA TECHNIC**

**Risa Nanda Ismandiah, Rahayu, SE., M. Si<sup>1</sup>, Rini Armin, SP., SE., MM<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Majapahit

Email: [nandarisa762@gmail.com](mailto:nandarisa762@gmail.com)

***Abstrak***

Dalam penelitian ini ingin menganalisis faktor-faktor yang bisa pengaruhi prestasi kerja karyawan pada Cv. Multi Baja Technic. Dengan jumlah karyawan 60 orang telah diambil 60 karyawan jadi sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang dipakai untuk penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis faktor yang meliputi perumusan masalah, menyusun metriks korelasi, dengan kedua tahapan yaitu Bartlett Test of Sphercity (BTS) dan Kaiser-Mayer-Olkin (KMO). Data yang dianalisis didapat dari jawaban responden karyawan Cv. Multi Baja Technic dan dibuat menjadi sampel di penelitian ini. Hasil data melalui data Bartlett Test of Sphercity dan Kaiser-Mayer-Olkin diperoleh 7 faktor yang bisa pengaruhi prestasi kerja karyawan Cv. Multi Baja Technic. 7 faktor tersebut adalah faktor Motivasi dan nilai eigen value sebesar 5,788 faktor Kepuasan Kerja nilai eigen value 2,333 faktor Stres Kerja dan nilai eigen value 2,055 faktor Kondisi Fisik nilai eigen value 1,556 faktor Kompensasi nilai eigen value 1,153 faktor Desain Pekerjaan nilai eigen value 1,113 dan faktor Lingkungan nilai eigen value 1,048

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kondisi Fisik, Kompensasi, Desain Pekerjaan, Lingkungan

## ***Abstract***

**Ismandiah, Risa Nanda**, 2018. *Analysis of factors that affect employee performance on CV. Multi Steel Technic. 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*

*This study aims to analyze the factors that affect employee performance on CV. Multi Steel Technic. With 60 employees, 60 employees were taken as samples using saturated sampling. The data analysis technique used in this study is to use factor analysis methods which include problem formulation, compile correlation metrics, with both stages, namely the Bartlett Test of Sphercity (BTS) and Kaiser-Mayer-Olkin (KMO). The data analyzed came from the distribution of questionnaires to employees who were sampled in this study. The results of the data through the Bartlett Test of Sphercity and Kaiser-Mayer-Olkin data obtained 7 factors that influence the work performance of Cv employees. Multi Steel Technic. These seven factors are Motivation factors with eigenvalue of 5, 788 factors of Job Satisfaction with eigenvalues value 2,333 Work Stress factor with eigenvalue value 2,055 Physical Condition factor with eigen value 1,556 Compensation factor with eigen value value 1,153 Job Design factor with eigenvalue value of 1.113 Environmental factors with an eigen value of 1.048*

*Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Job Stress, Physical Conditions, Compensation, Job Design, Environment.*

## **A. PENDAHULUAN**

Manusia yang diciptakan Tuhan YME sebagai makhluk sosial sehingga terdorong untuk menghimpun diri atau menghimpun suatu kelompok untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing. Usaha menghimpun diri itu dilakukan dengan bekerjasama. Kerjasama akan menghasilkan sesuatu yang lebih optimal dari pada di kerjakan secara sendiri-sendiri, himpunan orang-orang yang saling bekerjasama tersebut dinamakan dengan organisasi. Manusia dalam organisasi masing-masing melakukan kegiatan yang disebut dengan bekerja. Dan tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada individu maupun kelompok lain. Organisasi yang tidak mencari keuntungan dinamakan organisasi non profit. Sedangkan organisasi sengaja dibuat untuk mencari keuntungan disebut organisasi profit.

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan suatu organisasi/perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan informasi dalam melaksanakan program pelatihan dan bimbingan karier karyawannya. Maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan efektif dan efisien yang akan mempermudah pekerja untuk melakuakan tugasnya dan tantangan-tantangan baru dalam berbisnis. Dalam situasi begini maka karyawan akan memperoleh kesempatan yang luas dan adil dalam pengembangan kariernya maka seorang pekerja akan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diembannya dan hasil yang memuaskan.

Menurut (martoyo, 2002: 28) prestasi kerja karyawan merupakan salah satu proses mengkuantifikasikan secara pas dan akurat tingkat efektivitas suatu kegiatan yang sudah terealisasikan dan tingkat prestasi yang sudah direncanakan.

Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Jika semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang cepat selesai ialah salah satu prestasi kerja yang baik. Berdasarkan alasan tersebut penulis mengambil judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV. Multi Baja Technic. Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut: **Faktor-Faktor Apa Saja yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada Cv. Multi Baja Technic ?**

Tujuan penelitian :

Untuk mengetahui dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Cv Multi Baja Technic terhadap tugas yang diembannya.

Manfaat penelitian :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis juga dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Fakultas

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah informasi, pengetahuan dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

Definisi Prestasi Kerja langsung hidup pada perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Karena karyawan adalah unsur perusahaan paling penting dan harus dapat perhatian. Pencapaian tujuan dari perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi, hal ini mengakibatkan pemborosan untuk perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2006:33) prestasi kerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja ialah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan (Sutrisno,2011:149). Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keseriusan serta time (Hasibuan,2008:94). Menurut Rivai (2005:94), prestasi kerja ialah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang pada suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan dari perusahaan secara resmi, tidak melanggar UU dan tidak bertentangan UU yang berlaku.

Menurut Handoko (2001, 193) indikator prestasi kerja antara lain:

1. Motivasi

Adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. Menurut Maslow (Gibson, Ifance dan Donelly, 2002:97 ) motivasi adalah bahwa kebutuhan manusia adalah tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat keperluan yang sangat rendah adalah fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan mewujudkan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut di devinisikan sebagai berikut:

a. Fisiologi: keperluan makan, minum, rumah dan jauh dari penyakit.

- b. Keselamatan dan aman: keperluan akan bebas dari ancaman, yakni aman dari ancaman lingkungan.
  - c. Rasa memiliki, sosial dan cinta: intraksi dan cinta.
  - d. Harga diri: kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
  - e. Perwujudan diri: keperluan untuk melengkapi diri sendiri dengan maksimal penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.
- Menurut Handoko (2001, 193) indikator motivasi yaitu:
- a. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan.
  - b. Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja.
  - c. Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan oleh karyawan.

## 2. Kepuasan kerja

Menurut Robins (2002) bahwa kepuasan kerja yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Vroom (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasinya sehingga karyawan berkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula.

Berikut factor-faktor kepuasan kerja yang akan dijadikan indikator oleh peneliti menurut Handoko (2001, 193) yaitu:

- a. Kepuasan atas prestasi yang dicapai.
- b. perilaku ketua dalam organisasi.
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

## 3. Tingkat stres

Menurut Gibson et al (dalam yuliati, 2000:9) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari banyak titik pandang, yaitu tingkat stres jadi stimulus, tingkat stres sebagai respon, dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus ialah pendekatan yang memfokuskan pada lingkungan. Definisi dari stimulus tingkat stres memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres.

Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Menurut Handoko, (2001:45) secara garis besar penyebab tingkat stres yang akan dijadikan indikator oleh peneliti dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

*On the job dan Off the job* yang berdasarkan pada konflik-konflik seperti masalah keluarga, sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan di tempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan timkerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga dapat berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres bisa mempengaruhi prestasi kerja, makin stres kerja jadi makin menurunkan prestasi kerja.

## 4. Kondisi fisik pekerjaan

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana para karyawan

melakukan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996).

Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi, karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kerja karyawan.

indikator kondisi fisik adalah:

- a. Kondisi ruangan pekerjaan.
- b. Tata ruangan yang serasi.

#### 5. Sistem kompensasi

Menurut Handoko (2001) mengatakan kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa. Menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi yaitu salah satu bentuk pembayaran kinerja karyawan.

indikator sistem kompensasi adalah:

- a. Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.
- b. Imbalan yang layak dan adil.

#### 6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari diri karyawan. Sedangkan aspek teknis adalah aspek dari diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Handoko (2001, 193). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Handoko (2001, 193) indikator desain pekerjaan yaitu:

- a. Variasi dari pekerjaan.
- b. Rancangan dari setiap pekerjaan.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.

#### 7. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yaitu kondisi yang dihadapi oleh seseorang pada masa usia muda dalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, terutama pada lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat dekat dilihat dan dihadapinya sehari-hari. Perilaku seseorang setelah dewasa banyak dipengaruhi oleh kondisi dalam rumah tangga di mana mereka hidup pada waktu masih kecil. Sebaliknya, jika seseorang dibesarkan pada keluarga yang tidak bahagia, di mana kedua orang tua sering bertengkar, apalagi di hadapan anak-anaknya, sukar diharapkan orang yaitu menumbuhkan kepribadian yang positif.

Sebaliknya, kemungkinan besar orang akan bersifat egoistis, tingkat toleransinya rendah, memandang dunia sekelilingnya pada perasaan curiga dan mudah memperlakukan orang lain dengan sikap yang antipati. Dalam hubungan ini kiranya perlu ditegaskan dalam kondisi lingkungan rumah tangga yang harmonis tidak identik dengan kehidupan yang secara materi tergolong kaya. Segi kedua dari faktor lingkungan adalah faktor sekolah. Lingkungan sekolah setidaknya tidak dipandang sebagai tempat untuk menambang ilmu untuk dipergunakan sebagai modal hidup dikemudian hari, akan tetapi juga sebagai tempat pembinaan sikap mental dan perilaku sosial yang baik. Di samping pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan nilai-nilai budaya, nilai-nilai etika dan nilai-nilai estetika harus dilakukan secara programatis dan sistematis. Pembentukan kepribadian di sekolah merupakan sisi lain dari pada pembentukan kepribadian di rumah tangga. Karenanya kerjasama dari orang tua dan para pendidik menjadi sangat penting. Segi ketiga dari faktor lingkungan yaitu kondisi masyarakat dekat sekeliling, di lingkungan mana anak-anak bergaul dengan sesamanya.

Beberapa hal yang mempunyai pengaruh terhadap perilaku seseorang yaitu :

1. Lingkungan yang tentram, yaitu penuh kedamaian dan bebas dari kehidupan yang curiga mencurigai;
2. Lingkungan yang rukun di mana sesama warga “tidak saling mencampuri urusan orang lain”, tanpa disertai sikap yang acuh tak acuh;
3. Lingkungan yang bersih dalam arti fisik;
4. Tersedianya fasilitas bergaul dan memadai seperti untuk berolah raga, berbincang-bincang dengan rekan-rekan setingkat, dan sebagainya.
5. Suasana kemasyarakatan yang mencerminkan keakraban.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Multi Baja Technic, jenis desain dalam penelitian ini adalah bersifat *exploratory research* atau penelitian penjelajahan karena penelitian ini bermaksud mereduksi variabel menjadi beberapa faktor. Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer dihasilkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara atau menyebarkan kuesioner kepada karyawan, dan data skunder adalah berasal dari studi pustaka yang mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literatur yang relevan dengan penelitian, sebagai dasar pemahaman terhadap objek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat. Metode pengumpulan data Penelitian ini menggunakan metode gabungan kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sebagai berikut: 1. Penelitian Lapangan (*field research*) Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yaitu menggunakan kuesioner. 2. Studi Pustaka (*Library Research*) Penelitian kepustakaan dilakukan melalui pembelajaran buku-buku, jurnal-jurnal dan penelitian/tesis yang telah ada sebelumnya yang terkait dengan masalah yang diteliti. Bahan referensi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Multi Baja Technic bagian produksi sejumlah 60 karyawan, sedangkan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh. Keberhasilan penelitian banyak ditentukan oleh instrumen yang digunakan, sebab data yang diperlukan untuk menjawab penelitian ini melalui instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan adalah wawancara, dokumenter dan kuisisioner. Berikut ini Variabel dan definisi operasional variabel antara lain:

1. Identifikasi Variabel
  - a. Faktor motivasi
    1. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan (X1)
    2. Kebutuhan akan sosialisasi diri (X2)
    3. Fasilitas kesehatan untuk karyawan (X3)
  - b. Faktor kepuasan kerja
    1. Kepuasan atas prestasi yang dicapai (X4)
    2. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (X5)
    3. Kepuasan terhadap pekerjaan (X6)
  - c. Faktor stres kerja
    1. Konflik di dalam pekerjaan (X7)

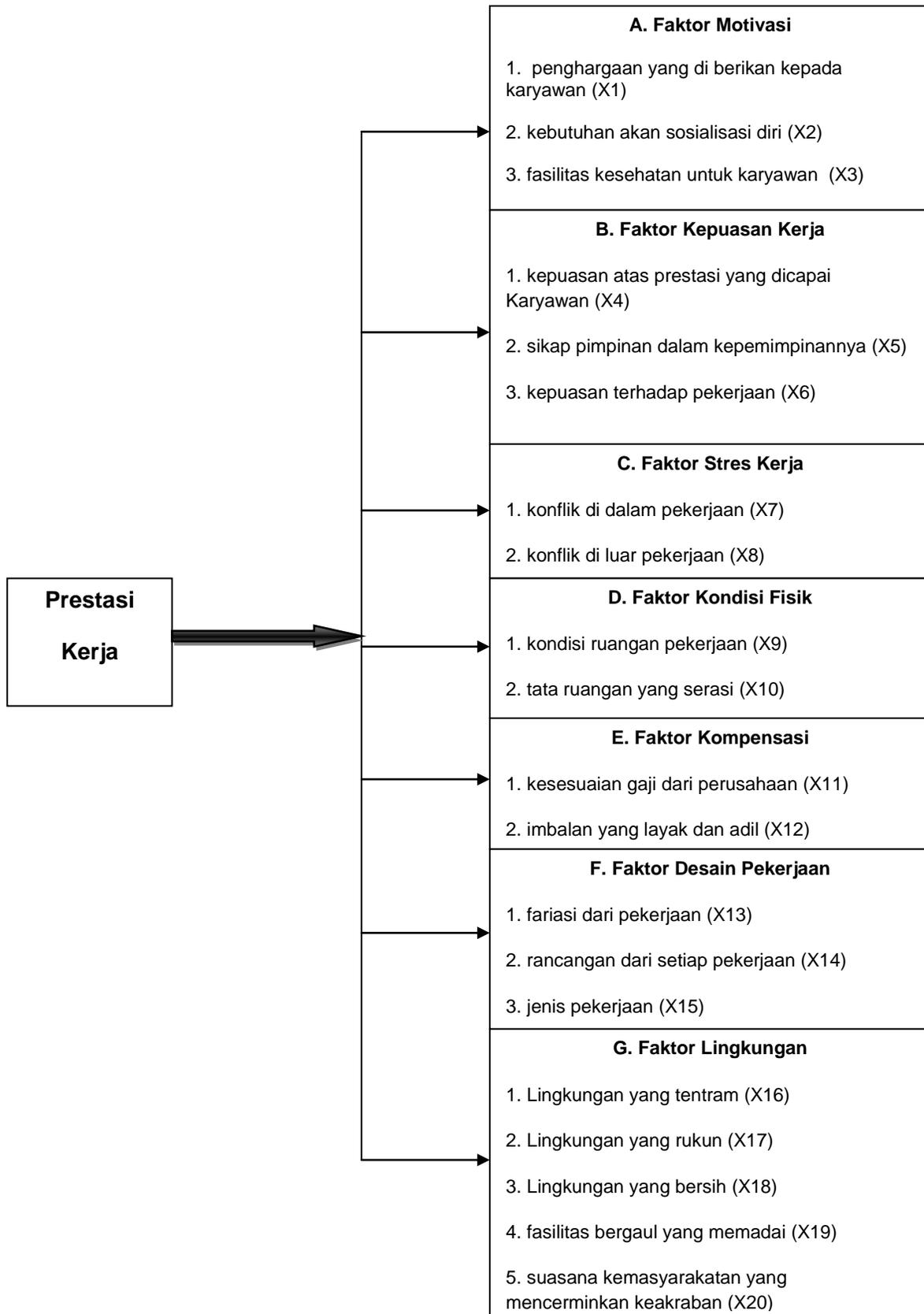
- 2. Konflik di luar pekerjaan (X8)
- d. Faktor kondisi fisik
  - 1. Kondisi ruangan pekerjaan (X9)
  - 2. Tata ruangan yang serasi (X10)
- e. Faktor kompensasi
  - 1. Kesesuaian gaji dari perusahaan (X11)
  - 2. Imbalan yang layak dan adil (X12)
- f. Faktor desain pekerjaan
  - 1. Variasi dari pekerjaan (X13)
  - 2. Rancangan dari setiap pekerjaan (X14)
  - 3. Jenis pekerjaan yang dilakukan (X15)
- g. Faktor lingkungan
  - 1. Lingkungan yang tenang (X16)
  - 2. Lingkungan yang rukun (X17)
  - 3. Lingkungan yang bersih (X18)
  - 4. Tersedianya fasilitas bergaul yang memadai (X19)
  - 5. Suasana kemasyarakatan yang mencerminkan keakraban (X20)

## 2. Definisi Operasional Variabel

- a. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan (X1) adalah suatu bentuk (ucapan selamat, hadiah dan kenaikan jabatan) yang di berikan perusahaan dalam kesesuaian penghargaan yang di berikan terhadap karyawan yang berprestasi.
- b. Kebutuhan akan sosialisasi diri (X2) adalah adanya sikap sosialisasi diri antar anggota kelompok kerja.
- c. Fasilitas kesehatan untuk karyawan (X3) adalah tersedianya fasilitas kesehatan untuk karyawan dari perusahaan.
- d. Kepuasan atas prestasi yang dicapai (X4) adalah adanya rasa senang, puas dari pimpinan atas pekerjaan yang di capai oleh karyawan berprestasi.
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (X5) adalah adanya sikap yang mendidik sebagaimana pimpinan dapat memberikan contoh yang baik terhadap karyawan.
- f. Kepuasan terhadap pekerjaan (X6) adalah perasaan pimpinan terhadap penilaian kerja dalam kesesuaian kepuasan pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- g. Konflik di dalam pekerjaan (X7) adalah adanya perbedaan pendapat antar karyawan dan pemimpin.
- h. Konflik di luar pekerjaan (X8) adalah suatu bentuk permasalahan yang ada di luar pekerjaan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok organisasi yang mengakibatkan kurangnya efektifitas kerja dalam perusahaan.
- i. Kondisi ruangan pekerjaan (X9) adalah suatu bentuk kondisi kerja yang baik (nyaman dan mendukung pekerja) dalam menjalankan aktifitasnya sesuai dengan kondisi ruangan pekerjaan dalam perusahaan.
- j. Tata ruangan yang serasi (X10) adalah suatu bentuk susunan tempat kerja agar isi ruangan dapat berubah-ubah dengan tujuan mengurangi tingkat kejenuhan dalam setiap pegawai.
- k. Kesesuaian gaji dari perusahaan (X11) adalah suatu bentuk pendapatan (uang) yang di terima karyawan dalam kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan.
- l. Imbalan yang layak dan adil (X12) adalah suatu bentuk imbalan (upah, gaji) yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasanya.

- m. Variasi dari pekerjaan (X13) adalah suatu bentuk rincian tugas, cara pelaksanaan tugas dan hasil apa yang diharapkan untuk memotivasi karyawan dalam kesesuaian variasi pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- n. Rancangan dari setiap pekerjaan (X14) adalah suatu bentuk (hasil, rencana dan program) dalam proses penentuan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- o. Jenis pekerjaan yang dilakukan (X15) adalah suatu bentuk keahlian dan kemampuan dalam kesesuaian jenis pekerjaan yang dimiliki karyawan.
- p. Lingkungan yang tenang (X16) adalah kondisi lingkungan perusahaan yang menciptakan suasana tenang dan nyaman.
- q. Lingkungan yang rukun (X17) adalah kondisi lingkungan perusahaan yang menciptakan rasa kerukunan antara karyawan dan pemimpin.
- r. Lingkungan yang bersih (X18) adalah kondisi lingkungan perusahaan yang menciptakan rasa nyaman, bersih dan terhindar dari berbagai penyakit.
- s. Tersedianya fasilitas bergaul yang memadai (X19) adalah lingkungan yang memadai seperti tempat istirahat, berbincang-bincang dengan rekan-rekan setingkat, dan sebagainya yang tersedia dalam perusahaan.
- t. Suasana kemasyarakatan yang mencerminkan keakraban (X20) adalah suasana keakraban antara karyawan dan pemimpin di dalam perusahaan.

Kerangka penelitian ini disajikan dalam bentuk skema atau gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel berikut:



## D. HASIL

### 1. Uji Validitas

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

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka angket tersebut dikatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$  dari nilai  $r$  tabel, maka angket tersebut dikatakan tidak valid.

Selanjutnya mencari nilai  $r$  tabel dengan jumlah responden atau  $N = 60$  pada signifikansi 5 % ditemukan nilai  $r$  tabel sebesar 0,254. Berdasarkan hasil perhitungan komputerisasi melalui SPSS versi 22, ditemukan bahwa  $r$  hitung  $>$  dari pada  $r$  tabel, yang artinya angket tersebut dikatakan valid dan bisa dijadikan alat pengumpul data di penelitian yang dilakukan.

### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas berfungsi untuk menilai tingkat konsistenan angket yang dibuat oleh peneliti sehingga angket ini adalah handal, ataupun penelitian yang dilakukan berulang-ulang 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 komputerisasi melalui Program SPSS versi 22, ditemukan nilai Alpha sebesar 0,860. Sedangkan nilai  $r$  tabel dengan nilai  $N=60$  sebesar 0,254, berarti bahwa setiap item pertanyaan atau variabel dapat dikatakan reliable atau terpercaya memiliki nilai yang konstant apabila di uji kembali pada kondisi yang berlainan.

Tabel 4.1  
Hasil Uji Reabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	20

Sumber\_Lampiran 1 (data yang diolah 2018)

**1. Tahapan Penentuan Jumlah Faktor**

Berdasarkan tabel di bawah ini, bahwasanya pada kolom Faktor baru menunjukkan ada 7 Faktor baru yang dapat mewakili variabel.

Tabel 4.22  
Faktor Baru, Eigen Value Dan Varians/ Komulatif Varians

No Faktor Baru	Eigen Value	%Varians	%Varians Komulatif
1	5,788	28,938	28,938
2	2,333	11,664	40,602
3	2,055	10,277	50,879
4	1,556	7,779	58,658
5	1,153	5,763	64,421
6	1,113	5,566	69,987

7	1,048	5,238	75,224
---	-------	-------	--------

Sumber\_Lampiran 3 (data yang diolah 2018)

1. Faktor baru yang pertama mempunyai nilai eigen value sebesar 5,788 dan komulatif varian sebesar 28,938%.
2. Faktor baru yang kedua mempunyai nilai eigen value sebesar 2,333 dan komulatif varian sebesar 40,602%.
3. Faktor baru yang ketiga mempunyai nilai eigen value sebesar 2,055 dan komulatif varian sebesar 50,879%.
4. Faktor baru yang keempat mempunyai nilai eigen value sebesar 1,556 dan komulatif varian sebesar 58,658%.
5. Faktor baru yang kelima mempunyai nilai eigen value sebesar 1,153 dan komulatif varian sebesar 64,421%.
6. Faktor baru yang keenam mempunyai nilai eigen value sebesar 1,113 dan komulatif varian sebesar 69,987%.
7. Faktor baru yang ketujuh mempunyai nilai eigen value sebesar 1,048 dan komulatif varian sebesar 75,224%.

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

Hal itu bisa di lihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.23

Faktor baru dan lodingnya

No Faktor Baru	Variabel Loading	Nama Faktor	Loading Variabel	Egien Value
1	(X14) Rancangan dari setiap pekerjaan	Rancangan, fariasi, jenis dan kondisi ruangan terdapat hubungan dalam suatu pekerjaan	0,841	5,788
	(X13) Fariasi dari pekerjaan		0,835	
	(X9) Kondisi ruangan pekerjaan		0,700	
	(X15) Jenis pekerjaan yang dilakukan		0,667	
2	(X17) Lingkungan yang rukun	Kondisi Lingkungan yang rukun, tentram, dan bersih dalam perusahaan	0,886	2,333
	(X16) Lingkungan yang tentram		0,856	
	(X18) Lingkugan yang bersih		0,518	
3	(X12) Imbalan yang layak dan adil	Tata ruangan yang serasi dan kesesuaian gaji, imbalan yang di berikan perusahaan	0,777	2,055
	(X11) Kesesuaian gaji dari perusahaan		0,747	
	(X10) Tata ruangan yang serasi		0,699	
4	(X2) Kebutuhan akan sosialisasi diri	Penghargaan yang di berikan karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bersosialisasi diri	0,839	1,556
	(X1) Penghargaan yang di berikan kepada karyawan		0,819	
5	(X7) Konflik di dalam pekerjaan	Konflik di dalam dan di luar pekerjaan berpengaruh dalam kepuasan karyawan dalam suatu pekerjaan	0,787	1,153
	(X6) Kepuasan terhadap pekerjaan		0,693	
	(X8) Konflik di luar pekerjaan		0,638	
6	(X20) Suasana kemasyarakatan yang mencerminkan keakraban	suasana kemasyarakatan yang mencerminkan keakraban	0,807	1,113
7	(X3) Fasilitas Kesehatan untuk karyawan	Sikap pimpinan terhadap kepuasan atas prestasi yang di capai karyawan dan di berikannya fasilitas kesehatan untuk karyawan	0,680	1,048
	(X4) Kepuasan atas prestasi yang di capai karyawan		0,659	
	(X5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya		0,562	

### **A. Penentuan Fit Model (Non Redudant)**

Berdasarkan hasil analisis faktor maka di temukan nilai nonredundand residual dengan nilai absolut dibawah 0,05 sebesar 67 item 35,0 %. Itu berarti hanya sedikit data yang di rubah ketika dilakukan rotasi. Hal ini berarti bahwa model analisis faktor yang di peroleh merupakan fit model atau memiliki tingkat kesesuaian model yang baik.

### **B. Penyusunan Matrik Korelasi**

#### **1) Bartlett 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 / dapat digunakan untuk analisis faktor / model analisis faktor yang diperoleh memenuhi syarat kelayakan.

Dari hasil test ditemukan bahwa nilai probabilitasnya (Chy Square) sebesar 547.092 dan besarnya (Chy Squarenya) sebesar 190. 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.

Tabel 4.24

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,721
Approx. Chi-Square		547.092
Bartlett's Test of Sphericity	Df	190
	Sig.	,000

Sumber\_Lampiran 5

**2) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test**

Rasio ini menunjukkan kelayakan suatu matriks korelasi / model analisis faktor dilihat dari kecukupan sampel (sampling adequacy) jadi semakin cukup suatu sampel maka semakin baik matriks korelasi atau model analisis faktor yang terbentuk.

Dari hasil test di dapatkan nilai KMO sebesar 0,721. Dari hasil test tersebut dapat disimpulkan bahwa pada sampel penelitian ini model analisis faktor mempunyai kecukupan sampel ( sampel adequacy) sehingga sampel dalam penelitian ini dinyatakan layak.

### **3) Kumulatif Varian**

Berdasarkan hasil analisis factor atas variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan perusahaan

Cv. Multi Baja Technic menunjukkan prosentasi nilai kumulatif varian sebesar 75,224. Hal ini berarti penilaian mampu menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan perusahaan Cv. Multi Baja Technic sebesar 75,224% sedangkan 24,776% dipengaruhi oleh faktor lain.

### **E. SARAN**

1. Variabel-variabel pada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Cv. Multi Baja Technic memiliki korelasi yang tinggi sehingga model yang di bentuk layak digunakan, jika ada faktor lain harus disesuaikan dengan faktor yang ada guna mempermudah dalam penelitian selanjutnya.
2. Untuk mempermudah bagi penelitian selanjutnya dalam menghitung kecukupan sampel maka peneliti sebaiknya menggunakan tabel Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) karena populasi karyawan Cv. Multi Baja Technic bisa berubah-ubah.
3. Pada variabel-variabel yang ada seharusnya ada implementasi khususnya bagi pimpinan Cv. Multi Baja Technic agar prestasi kerja karyawan Cv. Multi Baja Technic dapat ditingkatkan sehingga bisa meningkatkan taraf kehidupannya.
4. Dari 7 faktor yang ada diharapkan ada pengembangan faktor-faktor sehingga karyawan Cv. Multi Baja Technic termotivasi untuk meningkatkan kerjanya.

### **F. DAFTAR PUSTAKA**

Andarias Patiran. 2010. Analisis Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Buliten Studi Ekonomi Volume 11 Nomor tahun 2010.

Absor Marantika. 2004. Analisis Hubungan Prestasi Kerja Dengan Lingkungan Kerja Karyawan Studi Kasus (PT. kereta api Indonesia/persero tanjung karang). Jurnal ekomoni nur ahmad azizul furqon, 2009.

Handoko, Hani.2001, Manajemen Personalia. BPFE Yogyakarta.

Martoyo Susilo, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mangkunegara, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Erlangga Jakarta.

Muh. Fadli Syafa'ah. 2009. Pengaruh Penilaian-Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah XX.*Skripsi*.Riau : fakultas ekonomi dan ilmu sosial universitas islam negeri sultan syarif kasim riau pecan baru.

Rahmisyari.2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2 No. 1 Februari-April 2007.

Sariyathi.2006. Faktor Yang Berasosiasi Pada Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.Buliten Studi Ekonomi Volume 11 Nomor tahun 2006.

Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sondang, Suagian. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Bisnis. PT. Alfabeta: Bandung.

