



Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV Musika

Yolanda Noor Lintang

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

email : lintanglintang709@gmail.com

Abstract

In the current rapid development of the business world, making competition between companies tighter, which requires the company to manage its business better, which in turn the company is able to compete and has superior value compared to other companies. This study aims to determine and analyze the factors that affect the performance of CV Musika employees. The population used in this study consisted of all employees of CV Musika. The number of samples in this study were 92 people with sampling techniques using total sampling. The data analysis technique uses factor analysis with the help of the SPSS 25 program. Of the 38 variables analyzed, 23 variables were obtained and 6 factors were formed that affect employee performance at CV Musika. The results of the study obtained an eigen value of 9.205 for the physical needs factor, reward factor 2.636, discipline factor 1.696, factor carrying out work procedures 1.352, work loyalty factor 1.080, attendance factor on time 1.003, so it can be concluded that these 6 factors are the most influential on employee performance at CV. Musika.

Keywords : Discipline, Work Motivation, Work Loyalty, Reward and Employee Performance.

Abstrak

Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat ini, membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat, yang mengharuskan perusahaan tersebut mengelola usahanya agar lebih baik lagi, yang nantinya perusahaan mampu bersaing dan memiliki nilai lebih unggul dibandingkan dengan perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Musika. Populasi yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai CV. Musika. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 92 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Total sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis faktor dengan bantuan program SPSS 25. Dari 38 variabel yang dianalisis, didapatkan 23 variabel dan terbentuk 6 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Musika. Hasil dari penelitian diperoleh nilai *eigen value* 9.205 untuk faktor kebutuhan fisik, faktor *reward* 2.636, faktor kedisiplinan 1.696, faktor menjalankan prosedur kerja 1.352, faktor loyalitas kerja 1.080, faktor kehadiran tepat waktu 1.003, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa 6 faktor tersebutlah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Musika.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, *Reward* dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat ini, membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat, yang mengharuskan perusahaan tersebut mengelola usahanya agar lebih baik lagi, yang nantinya perusahaan mampu bersaing dan memiliki nilai lebih unggul dibandingkan dengan perusahaan lain. Berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada Sumber Daya Manusia, oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan kinerja karyawannya dalam melaksanakan tanggung jawab.

Kinerja yang baik merupakan penunjang untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Salah satu cara untuk tercapainya tujuan perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi, jika kinerja meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan cepat. Salah satu penghambat kinerja karyawan jika perusahaan tidak menjalankan fungsinya dengan baik dan tepat. Menurut Mathis dalam Heri Prabowo (2018) ada 3 faktor yang

mempengaruhi kinerja, yaitu (1) kemampuan meliputi: bakat, rasa minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi kerja, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi : pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu : perilaku-perilaku yang di tunjukan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dipakai pekerja, dan penilaian –penilaian pada factor-faktor seperti Kedisiplinan, motivasi dan loyalitas.

Salah satu faktor manajemen sumber daya manusia yang perlu diterapkan pada perusahaan ialah pengawasan terhadap kedisiplinan karyawannya. Selain kedisiplinan Motivasi kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang, *reward* adalah salah satu bentuk motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja, Menurut Irham Fahmi (2016:64) *reward* merupakan suatu bentuk balas jasa yang telah diberikan kepada seorang karyawan, naik berupa financial atupun dapat berupa nonfinancial. Selain kedisiplinan, motivasi kerja dan reward, Loyalitas kerja juga salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dalam adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaannya.

CV Musika merupakan perusahaan yang berada di Kabupaten Mojokerto yang berdiri sejak tahun 1980-an. Perusahaan ini bergerak di bidang industri. CV Musika merupakan perusahaan pengolah batu yang artinya memproduksi pasir dan tenska sebagai produk utamanya. CV Musika ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 92 orang.

Permasalahan yang terjadi pada CV Musika yakni pada tahun 2021 CV Musika mengalami penurunan produktivitas perusahaan salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh sikap karyawan yang menunda pekerjaan.

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Musika, sehingga di diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya kedisiplinan, motivasi kerja dan loyalitas kerja. Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui kedisiplinan, motivasi kerja dan loyalitas kerja serta dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan pembandingan bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian dibidang yang sama pada waktu yang akan datang.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Almasri,2016). Menurut Hasibuan (2017:14) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification dan job evaluation.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah ketaatan dan kepatuhan pada aturan, tata tertib yang dilakukan secara terus menerus dan tetap. Disiplin Kerja adalah kebijakan bergerak secara individu untuk dapat menjadi pribadi individu yang bertanggung jawab atas peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat individu tersebut bekerja (Setyaningdyah dalam Askiah dan Fauziah, 2021). Menurut Hasibuan (dalam Setiamy,2019) indikator kedisiplinan antara lain :

- a. Kehadiran tepat waktu
Karyawan wajib mematuhi jadwal masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Mentaati Peraturan Kerja
Karyawan harus memahami dan melaksanakan peraturan yang ada serta paham dengan sanksi yang akan didapatkan apabila tidak melaksanakan atau melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
Seorang pekerja harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengelola waktu dengan efektif agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- d. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Karyawan harus merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan serta mampu menggunakan peralatan kerja tersebut dengan efektif dan efisien.
- e. Menjalankan prosedur kerja
Karyawan memahami prosedur kerja serta mampu mengimplementasikan prosedur kerja pada setiap pekerjaan yang dilakukan

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang memiliki kekuatan untuk mencapai tujuan tertentu, dan jarang timbul secara tidak beralasan. Motivasi adalah elemen utama yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan kegiatan, ada beberapa tanda yang menunjukkan motivasi dalam konteks lingkungan kerja :

- a. Kebutuhan Fisik
Kebutuhan akan fisik diantaranya adalah perusahaan menyediakan makan siang dan minum serta memberikan waktu istirahat atau periode tidak masuk kerja sesuai dengan regulasi yang berlaku.
- b. Kebutuhan Rasa Aman

Salah satu dari berbagai kebutuhan akan rasa aman termasuk dalam hal ini perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi standar keamanan serta memberikan perlindungan jaminan melalui asuransi kecelakaan kerja.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang harus terpenuhi sesuai dengan kepentingan kolektif diantaranya perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan setiap periode tertentu serta mengadakan acara yang disponsori perusahaan misalnya ulang tahun perusahaan.

d. **Kebutuhan akan penghargaan**

Salah satu kebutuhan yang mendasar bagi individu adalah kebutuhan akan penghargaan, pemberian penghargaan serta pemberian apresiasi terhadap kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan.

e. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**

Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk sekreatif mungkin dan mengembangkan gagasan orisinal mereka dalam bekerja serta memberikan pujian atas pertumbuhan pribadi karyawan.

4. Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah suatu perilaku yang menunjukkan sikap kesetiaan seseorang melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi. Beberapa tanda yang menunjukkan adanya loyalitas kerja pada seorang karyawan meliputi faktor-faktor berikut (Chaerudin dkk,2020:95) :

a. **Taat pada aturan.**

Seorang karyawan mampu mentaati tata tertib perusahaan serta memegang teguh visi misi perusahaan.

b. **Kemauan untuk bekerja sama.**

Kolaborasi antara karyawan terjadi ketika mereka bersedia bekerja sama dan memilih untuk melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, daripada melakukannya secara individu.

c. **Hubungan antar pribadi karyawan**

Komunikasi dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan sangat penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan kerja, dan karyawan secara konsisten berupaya memelihara hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja.

d. **Tanggung jawab pada perusahaan.**

Karyawan bersedia melakukan usaha maksimal untuk kesuksesan bersama serta melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, inisiatif, dan tanpa keterpaksaan

5. Reward

Menurut Siagian (2015:4-5) Reward meliputi berbagai aspek di dalam sebuah pekerjaan, seperti peluang promosi, upah yang layak, pengawasan yang baik, serta kerja sama dengan rekan kerja. Indikator reward menurut Dicky Saputra (2017), sebagai berikut:

a. **Gaji**

Para pekerja mengungkapkan kepuasan mereka terhadap besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan dan menganggap bahwa gaji tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan.

b. Upah

Pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah memberi kepuasan kepada mereka, yang sejalan dengan tingkat keterampilan dan keahlian mereka.

c. Tunjangan

Perusahaan mampu memberikan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tanggung jawab karyawan.

d. Insentif

Perusahaan mampu memberikan bonus atas kinerja yang telah dilakukan dan besaran bonus telah sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan.

e. Penghargaan interpersonal

Perusahaan mampu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugasnya dan juga memberi peluang yang sama kepada setiap karyawan untuk dipromosikan naik jabatan.

6. Kinerja Karyawan

Menurut kasmir (dalam Sawelu dkk, 2019) Prestasi dan sikap kerja yang telah terjadi selama periode tertentu adalah representasi dari kinerja yang telah diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan. Indikator-indikator kinerja (Ayu dan Sinaulan,2018):

a. Kualitas kerja,

Pegawai memiliki kemampuan untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan dan berupaya secara terus-menerus meningkatkan kualitas pekerjaan.

b. Kuantitas kerja,

Karyawan mampu menghasilkan kuantitas pekerjaan yang selalu meningkat dari sebelumnya juga selalu memenuhi kuantitas minimal target yang telah ditetapkan.

c. Kerja sama,

Karyawan dapat mudah bekerja sama dalam satu divisi yang sama maupun divisi lain dan selalu berusaha memberi saran kritik juga masukan yang membangun untuk tim.

d. Tanggung jawab,

Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan bersedia lembur apabila pekerjaan belum tuntas terselesaikan.

C. METODE PENELITIAN

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah sebuah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel khusus. Penelitian ini bertumpu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi tingkat efektivitas karyawan di

lingkungan kerja CV Musika. Metode pengumpulan data melalui kuesioner melibatkan penggunaan rangkaian pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian, yang nantinya akan dijawab. Dalam studi ini, kuesioner diberikan oleh peneliti kepada semua karyawan yang bekerja di CV Musika.

Definisi Operasional Variabel

1. Kedisiplinan

Faktor – Faktor Kedisiplinan Menurut Setiamy (2019), sebagai berikut:

- a) Kehadiran tepat waktu
 - 1) Memulai jam kerja tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Pulang kerja tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Mentaati Peraturan Kerja
 - 1) Menaati peraturan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Paham dengan aturan dan sanksi yang ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
 - 1) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Penggunaan waktu dengan efisien berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
 - 1) Merapikan alat kerja sesuai dipakai berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Kemampuan menggunakan alat kerja dengan efektif dan efisien berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e) Menjalankan prosedur kerja
 - 1) Pemahaman terhadap prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Kemampuan mengimplementasikan prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja

Faktor – Faktor Motivasi kerja menurut Abraham.H. Maslow dalam Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisik
 - 1) Pemberian makan siang dan minum berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Pemberian libur dan cuti yang sesuai berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Kebutuhan Rasa Aman
 - 1) Kondisi kerja yang aman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Jaminan keamanan berupa asuransi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Kebutuhan Sosial
 - 1) Rekreasi karyawan setiap periode tertentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d) Kebutuhan akan penghargaan
 - 1) Pemberian penghargaan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.
 - 2) Pemberian apresiasi terhadap kontribusi yang telah dilakukan mempengaruhi kinerja karyawan.

- e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
 - 1) Kerja kreatif dan pengembangan gagasan orisinal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Pemberian pujian dapat mendorong karyawan sehingga meningkatkan kinerja.

3. Loyalitas Kerja

Faktor – Faktor Loyalitas Kerja Menurut Chaerudin dkk (2020:95), sebagai berikut:

- a) Taat pada aturan.
 - 1) Taat aturan dan tata tertib mempengaruhi kinerja karyawan.
 - 2) Memegang teguh visi misi perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan.
- b) Kemauan untuk bekerja sama.
 - 1) Kemauan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Melakukan pekerjaan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Hubungan antar pribadi karyawan
 - 1) Hubungan yang baik dengan atasan mempengaruhi kinerja karyawan.
 - 2) Hubungan baik sesama karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.
- d) Tanggung jawab pada perusahaan.
 - 1) Usaha maksimal untuk kesuksesan bersama mempengaruhi kinerja karyawan.
 - 2) Bekerja dengan senang hati, inisiatif, dan tanpa terpaksa mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Reward

Faktor – Faktor Reward Menurut Dicky Saputra (2017), sebagai berikut:

- a) Gaji
 - 1) Gaji karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - 2) Pemberian gaji memenuhi standar yang berlaku berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Upah
 - 1) Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Pemberian upah yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan mempengaruhi kinerja karyawan.
- c) Tunjangan
 - 1) Pemberian tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan mempengaruhi kinerja karyawan.
 - 2) Pemberian tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan.
- d) Insentif
 - 1) Pemberian bonus mempengaruhi kinerja karyawan
 - 2) Pemberian bonus yang sesuai hasil kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- e) Penghargaan interpersonal
 - 1) Pemberian kepercayaan pada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugasnya mempengaruhi kinerja karyawan.
 - 2) Pemberian peluang merata untuk promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis Faktor merupakan metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini dimana analisis faktor merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengkategorikan, mengidentifikasi, dan menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi suatu fenomena tertentu. Singgih Santoso (dalam M. Rio Firdaus 2016:79) menjelaskan proses utama analisis faktor adalah meliputi hal-hal berikut:

- a. Menentukan variabel apa saja yang akan dianalisis.
- b. Mengaplikasikan metode Bartlett test of sphericity dan mengukur MSA (Measure of Sampling Adequacy) untuk menjalankan analisis variabel-variabel yang telah ditentukan.
- c. Setelah didapatkan beberapa variabel yang memenuhi kriteria, kegiatan akan lanjut ke tahap inti dalam analisis faktor yaitu faktorisasi, Sitinjak dan Sugiarto (dalam M. Rio Firdaus 2016:80) mengungkapkan bahwa terdapat dua pendekatan utama yang dikenal dalam analisis faktor, yaitu:
 - 1) Xploratory Factor Analysis (EFA), Banyak faktor yang akan terbentuk secara tidak ditentukan terlebih dahulu dapat dihasilkan melalui penerapan analisis faktor eksploratori (EFA).
 - 2) Confirmatory Factor Analysis (CFA), jumlah faktor yang terbentuk telah diatur sebelumnya. Sebuah prasyarat fundamental yang harus diperhatikan dalam penerapan analisis faktor adalah adanya hubungan yang saling berhubungan antara kelompok variabel yang sedang dianalisis.
- d. Membuat matriks korelasi
Untuk memastikan validitas dari model faktor, Pemeriksaan statistik yang digunakan melibatkan penggunaan uji Barletts Test Sphericity dan Kaiser Mayer Olkin (KMO) untuk menilai apakah sampel ini memiliki ukuran yang memadai.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. KMO dan Bartlett's Test

Tabel 1 KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.559
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3155.561
	df	703
	Sig.	0.000

Sumber : Output SPSS

Diketahui nilai KMO MSA sebesar $0,559 > 0,50$ yang berarti data yang ada memenuhi syarat uji KMO MSA dan layak untuk dilakukan analisis faktor, selain itu didapatkan juga nilai Bartlett's Test (Sig.) $0,000 < 0,05$ yang berarti data yang ada memiliki nilai korelasi antar variabel yang tinggi sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat Bartlett's Test.

2. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Dari hasil analisis, dapat diamati bahwa terdapat 23 faktor yang masih tersisa. Penting dicatat bahwa semua faktor tersebut memiliki nilai MSA yang lebih besar dari 0.5. Oleh karena itu, data ini dapat lanjut untuk dilakukan analisis selanjutnya.

3. Pembentukan Faktor

a) Estimasi *Communalities*

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dalam prosentase) dari suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Sebagai contoh, variabel X1.2 (Pulang kerja tepat waktu), menunjukkan angka 0,772 berarti 77,2% varians dari variabel pulang kerja tepat waktu bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk, demikian dengan variabel-variabel lainnya. Semua variabel dapat dijelaskan oleh faktor yang terbantu dengan ketentuan semakin besar communalities maka semakin erat hubungan variabel yang bersangkutan dengan faktor yang terbentuk.

Tabel 2 *Communalities*

Communalities		
	Initial	Extraction
Pulang kerja tepat waktu	1.000	0.772
Menaati peraturan perusahaan	1.000	0.708
Penggunaan waktu dengan efisien	1.000	0.720
Kemampuan menggunakan alat kerja dengan efektif dan efisien	1.000	0.634
Pemahaman terhadap prosedur kerja	1.000	0.809
Kemampuan mengimplementasikan prosedur kerja	1.000	0.798
Pemberian makan siang dan minum	1.000	0.666
Pemberian libur dan cuti yang sesuai	1.000	0.818
Kondisi kerja yang aman	1.000	0.752
Pemberian penghargaan kepada karyawan	1.000	0.804
Pemberian apresiasi terhadap kontribusi yang telah dilakukan	1.000	0.819
Kerja kreatif dan pengembangan gagasan	1.000	0.583
Taat aturan dan tata tertib	1.000	0.637
Memegang teguh visi misi perusahaan	1.000	0.635

Melakukan pekerjaan bersama-sama	1.00 0	0.662
Gaji	1.00 0	0.840
Pemberian gaji yang memenuhi standar	1.00 0	0.853
Upah	1.00 0	0.800
Pemberian upah yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan	1.00 0	0.731
Pemberian tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan	1.00 0	0.590
Pemberian tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	1.00 0	0.730
Pemberian bonus	1.00 0	0.789
Pemberian bonus yang sesuai hasil kerja	1.00 0	0.821
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Sumber : Output SPSS

b) Pembentukan Nilai Faktor

Tabel 3 Total Variance Explained

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.205	40.024	40.024	9.205	40.024	40.024	6.181	26.872	26.872
2	2.636	11.459	51.483	2.636	11.459	51.483	4.151	18.046	44.919
3	1.696	7.372	58.856	1.696	7.372	58.856	2.036	8.853	53.772
4	1.352	5.877	64.732	1.352	5.877	64.732	1.889	8.213	61.984
5	1.080	4.695	69.428	1.080	4.695	69.428	1.403	6.099	68.084
6	1.003	4.360	73.788	1.003	4.360	73.788	1.312	5.704	73.788
7	0.799	3.475	77.263						
8	0.743	3.231	80.494						
9	0.695	3.023	83.517						
10	0.602	2.618	86.135						
11	0.547	2.378	88.513						
12	0.489	2.124	90.637						
13	0.439	1.910	92.548						
14	0.376	1.635	94.183						
15	0.333	1.449	95.631						
16	0.286	1.244	96.875						
17	0.243	1.055	97.930						
18	0.140	0.611	98.541						
19	0.121	0.525	99.066						
20	0.099	0.428	99.495						

21	0.052	0.226	99.721						
22	0.038	0.165	99.886						
23	0.026	0.114	100.000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Sumber : Output SPSS

Pada tabel diatas didapatkan enam faktor yang terbentuk, dikarenakan nilai eigen value komponen 1 hingga komponen 6 melebihi 1, maka proses faktorisasi hanya diterapkan hingga mencapai 6 faktor. Berdasarkan tabel tersebut, persentase variabilitas dari faktor pertama adalah 40.024%, faktor kedua adalah 11.459%, faktor ketiga adalah 7.372%, faktor keempat adalah 5.877%, faktor kelima adalah 4.695%, dan faktor keenam adalah 4.360%.

c) Interpretasi Faktor

Hasil interpretasi faktor didasarkan pada nilai loading individu dari setiap variabel dalam faktor yang terbentuk. Setelah mendapatkan informasi mengenai nilai loading yang terdapat pada tabel matriks komponen, selanjutnya dilaksanakanlah rotasi faktor dengan tujuan untuk memperoleh visualisasi yang lebih terperinci mengenai nilai loading dari setiap variabel pada faktor yang ada. Penentuan variabel masuk pada factor mana ditentukan dengan melihat nilai korelasi terbesar.

Tabel 4 Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
X1.2	0.090	0.088	0.206	0.130	-0.153	0.821
X1.3	-0.026	0.203	0.768	0.263	-0.057	-0.063
X1.6	0.135	0.086	0.657	0.111	0.005	0.500
X1.8	0.523	-0.210	0.339	0.262	-0.327	-0.162
X1.9	0.045	0.224	0.178	0.850	-0.032	-0.050
X1.1 0	0.089	0.106	0.055	0.848	0.020	0.238
X2.1	0.722	0.142	0.117	0.201	-0.222	0.146
X2.2	0.876	0.121	0.099	0.007	0.041	0.156
X2.3	0.546	0.604	0.024	0.257	0.129	0.075
X2.7	0.333	0.785	0.020	0.276	-0.005	0.021
X2.8	0.281	0.827	0.015	0.176	-0.029	0.157
X2.9	0.519	0.450	-0.131	0.080	-0.239	-0.172
X3.1	-0.040	-0.037	0.165	-0.075	0.707	-0.317
X3.2	0.116	-0.088	-0.271	0.074	0.728	0.070
X3.4	0.039	-0.201	0.767	-0.042	-0.050	0.166
X4.1	0.817	0.396	0.124	-0.003	0.006	0.004
X4.2	0.852	0.278	-0.090	-0.014	0.201	-0.004
X4.3	0.769	0.427	-0.022	0.004	0.156	-0.038
X4.4	0.676	0.481	0.050	-0.112	-0.068	0.150
X4.5	0.599	0.363	-0.211	0.129	-0.086	0.178
X4.6	0.752	0.369	0.041	0.115	0.102	-0.051
X4.7	0.535	0.682	0.121	0.074	-0.123	0.050
X4.8	0.392	0.811	-0.057	-0.011	-0.081	-0.009

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 8 iterations.

Sumber : Output SPSS

d) Penamaan Faktor

Langkah terakhir, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang telah terbentuk dalam analisis faktor, diperlukan pemberian nama yang sesuai pada setiap faktor yang teridentifikasi

Tabel 5 Penamaan Faktor

Faktor	Var	Indikator	Faktor yang Terbentuk	Eign Value	Factor Loading	% Variance	% Cumulative
1	X2.2	Pemberian libur dan cuti yang sesuai	Kebutuhan Fisik	9.205	0.876	40.024	40.024
	X4.2	Pemberian gaji yang memenuhi standar			0.852		
	X4.1	Gaji			0.817		
	X4.3	Upah			0.769		
	X4.6	Pemberian tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan			0.752		
	X2.1	Pemberian makan siang dan minum			0.722		
	X4.4	Pemberian upah yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan			0.676		
	X4.5	Pemberian tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan			0.599		
2	X2.8	Pemberian apresiasi terhadap kontribusi yang telah dilakukan	Reward	2.636	0.827	11.459	51.483
	X4.8	Pemberian bonus yang sesuai hasil kerja			0.811		
	X2.7	Pemberian penghargaan kepada karyawan			0.785		
	X4.7	Pemberian bonus			0.682		
	X2.3	Kondisi kerja yang aman			0.604		
3	X1.3	Menaati peraturan perusahaan	Kedisiplinan	1.696	0.768	7.372	58.856
	X3.4	Melakukan pekerjaan bersama-sama			0.767		
	X1.6	Penggunaan waktu dengan efisien			0.657		
4	X1.9	Pemahaman terhadap prosedur kerja	Menjalankan Prosedur Kerja	1.352	0.850	5.877	64.732
	X1.10	Kemampuan mengimplementasikan prosedur kerja			0.848		
5	X3.2	Memegang teguh visi, misi perusahaan	Loyalitas Kerja	1.080	0.728	4.695	69.428
	X3.1	Taat aturan dan tata tertib			0.707		
6	X1.2	Pulang kerja tepat waktu	Kehadiran Tepat Waktu	1.003	0.821	4.360	73.788

Sumber : Data Diolah

1) Faktor 1 (Kebutuhan Fisik)

Terdiri dari 8 indikator yaitu X2.2, X4.2, X4.1, X4.3, X4.6, X2.1, X4.4, dan X4.5. Faktor ini merupakan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Musika karena memperoleh nilai Eign Value 9.205 dengan persentase 40.024%.

2) Faktor 2 (*Reward*)

Terdiri dari 5 indikator yaitu X2.8, X4.8, X2.7, X4.7, dan X2.3.. Faktor ini merupakan faktor kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Musika karena memperoleh nilai Eign Value 2.636 dengan prosentase 11.459%.

3) Faktor 3 (Kedisiplinan)

Terdiri dari 3 indikator yaitu X1.3, X3.4, dan X1.6. Faktor ini merupakan faktor ketiga yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Musika karena memperoleh nilai Eign Value 1.696 dengan prosentase 7.372%.

4) Faktor 4 (Menjalankan Prosedur Kerja)

Terdiri dari 2 indikator yaitu X1.9 dan X1.10. Faktor ini merupakan faktor keempat yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Musika karena memperoleh nilai Eign Value 1.352 dengan prosentase 5.877%.

5) Faktor 5 (Loyalitas Kerja)

Terdiri dari 2 indikator yaitu X3.2 dan X3.1. Faktor ini merupakan faktor kelima yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Musika karena memperoleh nilai Eign Value 1.080 dengan prosentase 4.695%.

6) Faktor 6 (Kehadiran Tepat Waktu)

Terdiri dari indikator X1.2. Faktor ini merupakan faktor terakhir yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Musika karena memperoleh nilai Eign Value 1.003 dengan prosentase 4.360%.

E. KESIMPULAN

Diperoleh kesimpulan dari 38 variabel didapatkan 23 variabel dan dari rangkuman variabel-variabel tersebut terbentuklah 6 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada CV. Musika. Berikut adalah enam faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di CV. Musika :

1. Faktor kebutuhan fisik dengan nilai Eign Value sebesar 9.205 dan prosentase varians sebesar 40.024%.
2. Faktor *Reward* dengan nilai Eign Value sebesar 2.636 dan prosentase varians sebesar 11.459%.
3. Faktor kedisiplinan dengan nilai Eign Value sebesar 1.696 dan prosentase varians sebesar 7.372%.
4. Faktor menjalankan prosedur kerja dengan nilai Eign Value sebesar 1.352 dan prosentase varians sebesar 5.877%.
5. Faktor loyalitas kerja dengan nilai Eign Value sebesar 1.080 dan prosentase varians sebesar 4.695%.
6. Faktor kehadiran tepat waktu dengan nilai nilai Eign Value sebesar 1.003 dan prosentase varians sebesar 4.360%..

F. REFERENSI

- Askiah, & Fauziah, F. (2021). Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Cam Journal*, 5(1), 45–60.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea Oleh. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–3383.
- Chaerudin, A., Rani, I. N, & Alicia, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak.
- Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan (2017), “Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Prabowo, H. (2018). Analisis Faktor Ztang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 4(2), 90-104.
- Prabowo, H. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 4(2), 90-104.
- Santoso, Singgih. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta : Elekmedia Computindo.
- Sawelu, E. A., Adolfina., & Pandowo, M. H. Ch. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Mutiara Basaan. *Jurnal EMBA*, 7(8), 3369–3378.
- Setiamy, A. A. (2019). Pengaruh lingkungan Kerja Dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatra Utara Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3), 109-116.
- Sitinjak dan Sugiarto dalam M. Rio Firdaus (2016) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Pisangan), 80.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.