

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil PT. Nindya Krida Utama Tulungagung**

PT. Nindya Krida Utama Tulungagung adalah perusahaan konstruksi yang didirikan pada tahun 1982. Perusahaan berdiri pada tanggal 12 Oktober 1982 di Tulungagung dengan nama awal CV. Nindya Krida dan kemudian berubah menjadi PT. Nindya Krida Utama pada tanggal 13 Maret 2018. Berdasarkan Nomor Surat Ijin Usaha Perdagangan Menengah (SIUP-M) nomor 503.2/2724/120/2018 dan juga Tanda Daftar (TDP) Perseroan Terbatas nomor 13.32.1.46.00045, PT. Nindya Krida Utama Tulungagung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan besar dan bahan konstruksi lainnya

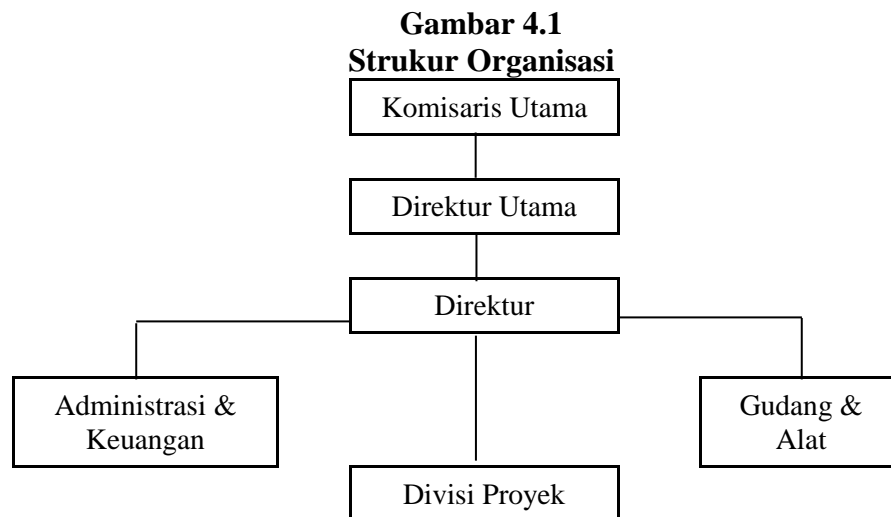
PT. Nindya Krida Utama Tulungagung merupakan usaha milik bersama yang dikelola oleh Anton Standies Hadi Triyoko. Berlokasi di Jalan Semeru No. 101 A, Dusun Boneng, RT/RW 01/01, Desa Sidorejo, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung. PT. Nindya Krida Utama Tulungagung beroperasi selama delapan jam setiap hari, yaitu mulai pukul tujuh pagi sampai pukul empat sore. Jumlah karyawan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung yaitu sebanyak 105 orang yang terdiri dari 100 orang laki-laki dan 5 orang perempuan.

Dalam perjalanannya, PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah dipercaya untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan seperti

membangun jalan, gudang, toko, rumah, dan lain sebagainya. Kemampuan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung dalam memenuhi tanggung jawab dan komitmen tersebut telah terbukti dengan adanya kepercayaan dari pengguna jasa. Karena memiliki tanggung jawab dan komitmen yang kuat untuk memberikan yang terbaik bagi kepuasan pengguna jasa, PT. Nindya Krida Utama Tulungagung terus berusaha berbenah diri seiring dengan berjalannya waktu dengan mengutamakan kepuasan pengguna jasa.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan yang menunjukkan adanya hubungan serta pembagian kerja yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Struktur organisasi PT. Nindya Krida Utama Tulungagung adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

### 3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 105 orang dengan menggunakan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan penghasilan. Adapun klasifikasi dari tiap karakteristik responden dijabarkan sebagai berikut:

#### a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	100	95,2%
Perempuan	5	4,8%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin dari 105 orang responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung menunjukkan jenis kelamin laki-laki jauh lebih besar dibandingkan jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 100 orang atau 95,2% sedangkan sisanya sebesar 5 orang atau 4,8% adalah perempuan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa laki-laki lebih banyak yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

### b. Usia

Adapun data mengenai usia responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
17-22 tahun	9	8,6%
23-28 tahun	19	18,1%
29-34 tahun	37	35,2%
>35 tahun	40	38,1%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 105 orang responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung berdasarkan usia menunjukkan untuk kelompok usia antara 17 tahun sampai 22 tahun sebanyak 9 orang atau 8,6%, kelompok usia antara 23 tahun sampai 28 tahun sebanyak 19 orang atau 18,1%, kelompok usia antara 29 tahun sampai 34 tahun sebanyak 37 orang atau 35,2%, dan kelompok usia 35 tahun keatas sebanyak 40 orang atau 38,1%. Usia responden terbanyak adalah kelompok usia 35 tahun keatas.

### c. Tingkat Pendidikan

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
SD	4	3,8%
SMP	23	21,9%
SMA	72	68,6%
Diploma	0	0%
S1	6	5,7%
S2	0	0%
S3	0	0%
Tidak sekolah/lainnya	0	0%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 105 orang responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan latar belakang pendidikan SD sebanyak 4 orang atau 3,8%, SMP sebanyak 23 orang atau 21,9%, SMA sebanyak 72 orang atau 68,6%, Diploma sebanyak 0, dan S1 sebanyak 6 orang atau 5,7%, S2 sebanyak 0, S3 sebanyak 0, dan tidak sekolah lainnya sebanyak 0. Tingkat pendidikan responden terbanyak adalah SMA.

**d. Penghasilan Perbulan**

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan**

<b>Penghasilan Perbulan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
< Rp 500.000	0	0%
Rp 500.000 s/d Rp 1.000.000	8	7,6%
Rp 1.000.000 s/d Rp 3.000.000	83	79,0%
> Rp 3.000.000	14	13,3%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 105 orang responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung berdasarkan penghasilan perbulan menunjukkan sebanyak 8 orang atau 7,6% berpenghasilan Rp 500.000 s/d Rp 1.000.000, sebanyak 83 orang atau 79,0% berpenghasilan Rp 1.000.000 s/d Ro 3.000.000, sebanyak 14 orang atau 13,3% berpenghasilan > Rp 3.000.000. Tingkat penghasilan terbanyak yang didapat oleh responden adalah Rp 1.000.000 s/d Rp 3.000.000.

## **B. Uji Keabsahan Data**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan tujuan ntuk mengukur apakah valid atau tidak suatu data. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Uji validitas dilakukan dengan membuat korelasi skor item dengan skor total. Cara pertama adalah dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel, yaitu apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel maka data tersebut valid. Cara kedua adalah dengan cara membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan nilai tingkat kesalahan, yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,05 maka data tersebut valid.

Berikut adalah hasil dari uji validitas pada kuesioner yang disebarakan pada karyawan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Data Responden**

Variabel	Indikator	No. Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
Kemampuan	Kemampuan teknis	1	0,357	0,1918	0,000	Valid
	Kemampuan konseptual	2	0,448	0,1918	0,000	Valid
	Kemampuan sosial	3	0,407	0,1918	0,000	Valid
Motivasi Kerja	Penempatan Kerja yang tepat	4	0,414	0,1918	0,000	Valid
	Kondisi pekerjaan	5	0,543	0,1918	0,000	Valid
	Fasilitas rekreasi	6	0,658	0,1918	0,000	Valid
	Jaminan kesehatan	7	0,415	0,1918	0,000	Valid
Kepemimpinan	Iklm saling percaya	8	0,372	0,1918	0,000	Valid
	Penghargaan ide bawahan	9	0,362	0,1918	0,000	Valid
	Memperhitungkan perasaan bawahan	10	0,473	0,1918	0,000	Valid
	Perhatian terhadap kenyamanan bawahan	11	0,517	0,1918	0,000	Valid
	Perhatian terhadap kesejahteraan bawahan	12	0,461	0,1918	0,000	Valid
	Pengakuan status bawahan	13	0,690	0,1918	0,000	Valid
	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan	14	0,732	0,1918	0,000	Valid
Disiplin Kerja	Mematuhi aturan	15	0,525	0,1918	0,000	Valid
	Penggunaan waktu yang efektif	16	0,430	0,1918	0,000	Valid
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	17	0,423	0,1918	0,000	Valid
	Tingkat absensi	18	0,566	0,1918	0,000	Valid
Kompensasi	Gaji	19	0,365	0,1918	0,000	Valid
	Upah	20	0,401	0,1918	0,000	Valid
	Insentif	21	0,427	0,1918	0,000	Valid
	Tunjangan	22	0,420	0,1918	0,000	Valid
	Fasilitas penunjang lainnya	23	0,605	0,1918	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas data responden PT. Nindya Krida Utama Tulungagung dimana dari 23 item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini seluruh item dinyatakan valid. Suatu item dapat dikatakan valid dapat dilihat dari hasil r-hitung yang semua

jumlahnya lebih besar dari nilai *r*-tabel *product moment* yaitu 0,1918 ( $df = N-2 = 105-2=103$ ) dengan tingkat kesalahan 0,05. Selain itu jika dilihat dari seluruh nilai sig. (2-tailed) yaitu 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 seluruh item dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak jauh berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Dalam penelitian ini, uji reabilitas yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach* dengan kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reabilitas memiliki nilai  $> 0,6$ .

Berikut adalah hasil dari uji Reliabilitas pada kuesioner yang disebarakan pada karyawan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
0,854	23	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $0,854 > 0,60$  yang berarti bahwa kuesioner pada penelitian ini dikatakan reliabel atau handal. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.



### 3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi dari lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan menggunakan skala likert. Dalam analisis deskriptif membahas jawaban pertanyaan dari 105 orang karyawan yang menjadi responden pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan pada setiap indikator. Adapun analisis statistik deskriptif jawaban dari 105 orang responden yang disajikan dalam bentuk tabel dari setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden**

Item	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Presentase (%)									
	SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
K1	30	28,6	70	66,7	3	2,9	2	1,9	0	0
K2	30	28,6	68	64,8	6	5,7	1	1,0	0	0
K3	32	30,5	62	59,0	9	8,6	1	1,0	1	1,0
K4	24	22,9	73	69,5	6	5,7	2	1,9	0	0
K5	26	24,8	73	69,5	3	2,9	3	2,9	0	0
K6	25	23,8	48	45,7	21	20,0	10	9,5	1	1,0
K7	18	17,1	73	69,5	11	10,5	3	2,9	0	0
K8	30	28,6	71	67,5	3	2,9	1	1,0	0	0
K9	18	17,2	75	71,4	11	10,5	1	1,0	0	0
K10	24	22,9	71	67,6	10	9,5	0	0	0	0
K11	20	19,0	76	72,4	7	6,7	2	1,9	0	0
K12	29	27,6	69	65,7	6	5,7	1	1,0	0	0
K13	14	13,3	68	64,8	13	12,4	8	7,6	2	1,9
K14	11	10,5	74	70,5	7	6,7	9	8,6	4	3,8
K15	24	22,9	68	64,8	11	10,5	1	1,0	1	1,0
K16	23	21,9	72	68,6	10	9,5	0	0	0	0

K17	34	32,4	69	65,7	2	1,9	0	0	0	0
K18	12	11,4	66	62,9	25	23,8	2	1,9	0	0
K19	22	21,9	72	68,6	10	9,5	1	1,0	0	0
K20	36	34,3	64	61,0	4	3,8	1	1,0	0	0
K21	30	28,6	64	61,0	8	7,6	3	2,9	0	0
K22	22	21,0	66	62,9	15	14,3	2	1,9	0	0
K23	36	34,3	61	58,1	6	5,7	2	1,9	0	0

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.9 menunjukkan jika pada pertanyaan pertama yaitu saya telah menguasai peralatan kerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki (K1) responden yang menjawab sangat setuju adalah 30 orang atau 28,6%, setuju sebanyak 70 orang atau 66,7%, ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 2,9%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 1,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pekerja yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah menguasai peralatan kerja sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Pertanyaan kedua yaitu saya memahami tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (K2) responden yang menjawab sangat setuju adalah 30 orang atau 28,6%, setuju sebanyak 68 orang atau 64,8%, ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 5,7%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pekerja yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung mengetahui apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Pertanyaan ketiga yaitu saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja tanpa ada konflik (K3) responden yang menjawab sangat setuju adalah 32 orang atau 30,5%, setuju sebanyak 62 orang atau 59,20%, ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 8,6%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pekerja yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung mampu bekerjasama dengan rekan kerja tanpa ada konflik.

Pertanyaan keempat yaitu saya penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki (K4) responden yang menjawab sangat setuju adalah 24 orang atau 22,9%, setuju sebanyak 73 orang atau 69,5%, ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 5,7%, tidak setuju sebanyak 0, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 1,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh para pekerjanya.

Pertanyaan kelima yaitu perusahaan menjamin keamanan lingkungan selama karyawan bekerja (K5) responden yang menjawab sangat setuju adalah 26 orang atau 24,8%, setuju sebanyak 73 orang atau 69,5%, ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 2,9%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 2,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah menjamin keamanan lingkungan seama karyawan melakukan pekerjaannya.

Pertanyaan keenam yaitu perusahaan memberikan waktu libur kepada karyawan untuk menghilangkan stres saat bekerja (K6) responden yang menjawab sangat setuju adalah 25 orang atau 23,8%, setuju sebanyak 48 orang atau 45,7%, ragu-ragu sebanyak 21 orang atau 20,0%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 9,5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah memberikan waktu libur yang sesuai kepada para pekerjanya.

Pertanyaan ketujuh yaitu perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan (K7) responden yang menjawab sangat setuju adalah 18 orang atau 17,1%, setuju sebanyak 73 orang atau 69,5%, ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 10,5%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 2,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah memberikan jaminan kesehatan yang sesuai kepada para pekerjanya.

Pertanyaan kedelapan yaitu pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan (K8) responden yang menjawab sangat setuju

adalah 30 orang atau 28,6%, setuju sebanyak 71 orang atau 67,6%, ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 2,9%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pimpinan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang bekerja di perusahaannya.

Pertanyaan kesembilan yaitu pimpinan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan (K9) responden yang menjawab sangat setuju adalah 18 orang atau 17,1%, setuju sebanyak 75 orang atau 71,4%, ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 10,5%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pimpinan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung selalu melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan yang akan diambil.

Pertanyaan kesepuluh yaitu pimpinan percaya bahwa saya dapat bekerja sesuai dengan harapan (K10) responden yang menjawab sangat setuju adalah 24 orang atau 22,9%, setuju sebanyak 71 orang atau 67,6%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 9,5%, tidak setuju sebanyak 0, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pimpinan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung percaya bahwa karyawannya dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Pertanyaan kesebelas yaitu pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk berpendapat (K11) responden yang menjawab sangat setuju adalah 20 orang atau 19,0%, setuju sebanyak 76 orang atau 72,4%, ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 1,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pimpinan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk memberikan pendapatnya agar kenyamanan dalam melaksanakan tugas dapat tercapai.

Pertanyaan kedua belas yaitu pimpinan berlaku adil kepada seluruh karyawan (K12) responden yang menjawab sangat setuju adalah 29 orang atau 27,6%, setuju sebanyak 69 orang atau 65,7%, ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 5,7%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pimpinan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaannya tanpa ada perasaan pilih kasih.

Pertanyaan ketiga belas yaitu pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas keberhasilan pekerjaan yang dikerjakan (K13) responden yang menjawab sangat setuju adalah 14 orang atau 13,3%, setuju sebanyak 68 orang atau 64,8%, ragu-ragu sebanyak 13 orang atau 12,4%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 7,6%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2

orang atau 1,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pimpinan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung memberikan pujian kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena melalui pujian karyawan akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakannya.

Pertanyaan keempat belas yaitu pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik (K14) responden yang menjawab sangat setuju adalah 11 orang atau 10,5%, setuju sebanyak 74 orang atau 70,5%, ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 9 orang atau 8,6%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 3,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti pimpinan PT. Nindya Krida Utama Tulungagung sudah memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Pertanyaan kelima belas yaitu saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja (K15) responden yang menjawab sangat setuju adalah 24 orang atau 22,9%, setuju sebanyak 68 orang atau 64,8%, ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 10,5%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti karyawan yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung selalu hadir tepat waktu saat bekerja.

Pertanyaan keenam belas belas yaitu saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan (K16) responden yang menjawab sangat setuju adalah 23 orang atau 21,9%, setuju sebanyak 72 orang atau 68,6%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 9,5%, tidak setuju sebanyak 0, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti karyawan yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pertanyaan ketujuh belas belas yaitu saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya kerjakan (K17) responden yang menjawab sangat setuju adalah 34 orang atau 32,4%, setuju sebanyak 69 orang atau 65,7%, ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 1,9%, tidak setuju sebanyak 0, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti karyawan yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung bertanggungjawab atas hasil kerja yang mereka kerjakan.

Pertanyaan kedelapan belas belas yaitu saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan (K18) responden yang menjawab sangat setuju adalah 12 orang atau 11,4%, setuju sebanyak 66 orang atau 62,9%, ragu-ragu sebanyak 25 orang atau 23,8%, tidak setuju sebanyak 2 atau 1,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah setuju dan ragu-



ragu, berarti karyawan yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan apapun.

Pertanyaan kesembilan belas belas yaitu saya selalu menerima gaji tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan yang disepakati (K19) responden yang menjawab sangat setuju adalah 22 orang atau 21,0%, setuju sebanyak 72 orang atau 68,6%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 9,5%, tidak setuju sebanyak 1 atau 1,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti karyawan yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah menerima gaji tepat waktu dan sesuai dengan yang telah disepakati.

Pertanyaan kedua puluh yaitu saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (K20) responden yang menjawab sangat setuju adalah 36 orang atau 34,3%, setuju sebanyak 64 orang atau 61,0%, ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 3,8%, tidak setuju sebanyak 1 atau 1,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti karyawan yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Pertanyaan kedua puluh satu yaitu perusahaan memberikan bonus apabila target yang dicapai perusahaan melebihi (K21) responden yang menjawab sangat setuju adalah 30 orang atau 28,6%, setuju sebanyak 64

orang atau 61,0%, ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 7,6%, tidak setuju sebanyak 3 atau 2,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti PT. Nindya Krida Utama Tulungagung memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja di perusahaan apabila target yang dicapai perusahaan melebihi target yang telah ditentukan.

Pertanyaan kedupuluh dua yaitu saya mendapatkan tunjangan ditempat saya bekerja (K22) responden yang menjawab sangat setuju adalah 22 orang atau 21,0%, setuju sebanyak 66 orang atau 62,9%, ragu-ragu sebanyak 15 orang atau 14,3%, tidak setuju sebanyak 2 atau 1,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah menerima tunjangan kepada karyawan yang bekerja di perusahaannya.

Pertanyaan kedupuluh tiga yaitu perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan (K23) responden yang menjawab sangat setuju adalah 36 orang atau 34,2%, setuju sebanyak 61 orang atau 58,1%, ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 5,7%, tidak setuju sebanyak 2 atau 1,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, berarti PT. Nindya Krida Utama Tulungagung telah menyediakan sarana dan prasarana yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

#### 4. Analisis Faktor Pertama

Analisis faktor merupakan salah satu teknik analisis multivariat yang memuat informasi tentang pengelompokan variabel faktor dalam suatu penelitian. Analisis faktor bertujuan untuk meringkas dari variabel asli yang kemudian membentuk variabel baru yang disebut faktor.

##### a. Merumuskan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung serta mencari faktor mana yang paling dominan. Variabel atau indikator yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu sebanyak 23 variabel. Dimana dari 23 variabel ini akan direduksi menjadi beberapa faktor melalui analisis faktor.

##### b. Bentuk Matriks Korelasi

Dalam penelitian ini digunakan uji *Barlett's test of sphericity* dan uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) untuk mengetahui bahwa matrik data harus mempunyai korelasi yang cukup agar dapat dilakukan analisis faktor. Apabila nilai KMO  $> 0,50$  maka teknik analisis faktor dapat dilanjutkan. Adapun hasil dari pengujian *Barlett's test of sphericity* dan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian KMO dan *Barlett's Test***

<i>Kaiser Meyer Oikin</i> (KMO)	<i>Barlett's Test of</i> <i>Sphericity</i>	Sig
0,746	801,094	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) diperoleh nilai sebesar  $0,746 >$  nilai *measure of sampling adequacy* yaitu  $0,50$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat diproses lebih lanjut. Hasil uji *Bartlett's The of Sphericity* yaitu sebesar  $801,094$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa antar variabel terjadi korelasi.

Langkah selanjutnya adalah pengujian *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Agar dapat diproses lebih lanjut setiap variabel harus memiliki nilai  $MSA > 0,50$ . Apabila nilai  $MSA < 0,50$  maka variabel tersebut dikeluarkan dan dirotasi ulang agar dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA dapat dilihat pada output SPSS yaitu tabel *Anti-Image Matrices* pada bagian *Anti-Image Corelation* dengan angka korelasi yang memiliki tanda “a”. Nilai MSA pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.9**  
**Nilai MSA Variabel Penelitian**

Item (Indikator)	Nilai MSA	Keterangan
K1	0,591	Valid
K2	0,765	Valid
K3	0,699	Valid
K4	0,745	Valid
K5	0,874	Valid
K6	0,854	Valid
K7	0,661	Valid
K8	0,647	Valid
K9	0,69	Valid
K10	0,694	Valid

K11	0,755	Valid
K12	0,772	Valid
K13	0,807	Valid
K14	0,827	Valid
K15	0,806	Valid
K16	0,65	Valid
K17	0,687	Valid
K18	0,847	Valid
K19	0,597	Valid
K20	0,666	Valid
K21	0,595	Valid
K22	0,653	Valid
K23	0,879	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.10 menunjukkan apabila 23 variabel dalam penelitian ini memiliki nilai  $MSA > 0,50$  maka berarti bahwa 23 variabel diatas dapat dianalisis secara keseluruhan lebih lanjut.

### c. Metode Analisis Faktor

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menentukan banyaknya faktor yang diekstraksi adalah *Principal Component Analysis*. Dimana faktor akan diekstraksi sedikit mungkin tetapi dapat menyerap sebagian besar informasi yang terkandung pada semua variabel asli.

#### 1) Estimasi *Communalities*

*Communalities* adalah sejumlah varian dari suatu variabel yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada. Semakin besar nilai *Communalities* maka semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian *Communalities***

Item (Indikator)	Initial	Extraction
K1	1,000	0,797
K2	1,000	0,542
K3	1,000	0,441
K4	1,000	0,635
K5	1,000	0,581
K6	1,000	0,633
K7	1,000	0,745
K8	1,000	0,615
K9	1,000	0,663
K10	1,000	0,689
K11	1,000	0,647
K12	1,000	0,640
K13	1,000	0,702
K14	1,000	0,753
K15	1,000	0,616
K16	1,000	0,709
K17	1,000	0,475
K18	1,000	0,563
K19	1,000	0,762
K20	1,000	0,646
K21	1,000	0,718
K22	1,000	0,692
K23	1,000	0,552

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada Tabel 4.12 menunjukkan seberapa besar faktor yang terbentuk yang dapat menerangkan varian suatu variabel. Pada variabel ke-3 (Kemampuan sosial) memiliki nilai 0,441 dan variabel ke-17 (Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas) memiliki nilai 0,475 dimana nilai Extraction < 0,50 sehingga variabel dianggap tidak mampu untuk menjelaskan faktor yang terbentuk. Sehingga pada langkah selanjutnya variabel ke-3 (Kemampuan sosial) dan variabel ke-17 (Tanggung jawab

dalam pekerjaan dan tugas) dikeluarkan dan dilakukan proses analisis ulang dengan seluruh variabel kecuali kemampuan sosial dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

## 5. Analisis Faktor Kedua

Dalam penelitian ini digunakan uji *Barlett's test of shrericity* dan uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) untuk mengetahui bahwa matrik data harus mempunyai korelasi yang cukup agar dapat dilakukan analisis faktor. Apabila nilai KMO > 0,50 maka teknik analisis faktor dapat dilanjutkan. Adapun hasil dari pengujian *Barlett's test of shrericity* dan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian KMO dan *Barlett's Test***

<i>Kaiser Meyer Oikin</i> (KMO)	<i>Barlett's Test of Sphericity</i>	Sig
0,754	726,890	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) diperoleh nilai sebesar 0,754 > nilai *measure of sampling adequacy* yaitu 0,50. Hal ini berarti bahwa keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat diproses lebih lanjut. Hasil uji *Bartlett's The of Sphericity* yaitu sebesar 726,890 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel terjadi korelasi.

Langkah selanjutya adalah pengujian *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Agar dapat diproses lebih lanjut setiap variabel harus memiliki nilai MSA > 0,50. Apabila nilai MSA < 0,50 maka variabel tersebut dikeluarkan

dan dirotasi ulang agar dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA dapat dilihat pada output SPSS yaitu tabel *Anti-Image Matrices* pada bagian *Anti-Image Corelation* dengan angka korelasi yang memiliki tanda “a”. Nilai MSA pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Nilai MSA Variabel Penelitian**

<b>Item (Indikator)</b>	<b>Nilai MSA</b>	<b>Keterangan</b>
K1	0,564	Valid
K2	0,82	Valid
K4	0,743	Valid
K5	0,874	Valid
K6	0,859	Valid
K7	0,654	Valid
K8	0,674	Valid
K9	0,714	Valid
K10	0,725	Valid
K11	0,811	Valid
K12	0,756	Valid
K13	0,793	Valid
K14	0,834	Valid
K15	0,78	Valid
K16	0,667	Valid
K18	0,841	Valid
K19	0,541	Valid
K20	0,661	Valid
K21	0,616	Valid
K22	0,658	Valid
K23	0,903	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.10 menunjukkan apabila 21 variabel dalam penelitian ini memiliki nilai  $MSA > 0,50$  maka berarti bahwa 21 variabel diatas dapat dianalisis secara keseluruhan lebih lanjut.



*Communalities* adalah sejumlah varian dari suatu variabel yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada. Semakin besar nilai *Communalities* maka semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian *Communalities***

Item (Indikator)	Initial	Extraction
K1	1,000	0,802
K2	1,000	0,533
K4	1,000	0,643
K5	1,000	0,580
K6	1,000	0,639
K7	1,000	0,775
K8	1,000	0,660
K9	1,000	0,680
K10	1,000	0,689
K11	1,000	0,643
K12	1,000	0,628
K13	1,000	0,699
K14	1,000	0,750
K15	1,000	0,648
K16	1,000	0,719
K18	1,000	0,567
K19	1,000	0,792
K20	1,000	0,732
K21	1,000	0,742
K22	1,000	0,731
K23	1,000	0,551

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada Tabel 4.12 menunjukkan seberapa besar faktor yang terbentuk yang dapat menerangkan varian suatu variabel. Variabel ke-1 memiliki nilai 0,802 yang berarti sekitar 80,2% varians dari variabel ke-1 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-2 memiliki nilai 0,533 yang berarti sekitar 53,3% varians dari variabel ke-2 dapat dijelaskan oleh faktor yang

terbentuk. Variabel ke-4 memiliki nilai 0,643 yang berarti sekitar 64,3% varians dari variabel ke-4 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Variabel ke-5 memiliki nilai 0,580 yang berarti sekitar 58,0% varians dari variabel ke-5 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-6 memiliki nilai 0,639 yang berarti sekitar 63,9% varians dari variabel ke-6 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-7 memiliki nilai 0,775 yang berarti sekitar 77,5% varians dari variabel ke-7 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-8 memiliki nilai 0,660 yang berarti sekitar 66,0% varians dari variabel ke-8 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-9 memiliki nilai 0,680 yang berarti sekitar 68,0% varians dari variabel ke-9 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Variabel ke-10 memiliki nilai 0,689 yang berarti sekitar 68,9% varians dari variabel ke-10 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-11 memiliki nilai 0,643 yang berarti sekitar 64,3% varians dari variabel ke-11 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-12 memiliki nilai 0,628 yang berarti sekitar 62,8% varians dari variabel ke-12 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-13 memiliki nilai 0,699 yang berarti sekitar 69,9% varians dari variabel ke-13 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-14 memiliki nilai 0,750 yang berarti sekitar 75,0% varians dari variabel ke-14 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Variabel ke-15 memiliki nilai 0,648 yang berarti sekitar 64,8% varians dari variabel ke-15 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-16 memiliki nilai 0,719 yang berarti sekitar 71,9% varians dari variabel ke-16

dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-18 memiliki nilai 0,567 yang berarti sekitar 56,7% varians dari variabel ke-18 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-19 memiliki nilai 0,792 yang berarti sekitar 79,2% varians dari variabel ke-19 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Variabel ke-20 memiliki nilai 0,732 yang berarti sekitar 73,2% varians dari variabel ke-20 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-21 memiliki nilai 0,742 yang berarti sekitar 74,2% varians dari variabel ke-21 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-22 memiliki nilai 0,731 yang berarti sekitar 73,1% varians dari variabel ke-22 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel ke-23 memiliki nilai 0,551 yang berarti sekitar 55,1% varians dari variabel ke-23 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

#### **d. Penentuan Jumlah Faktor**

Dalam penelitian ini dalam menentukan jumlah faktor dengan menggunakan nilai *eigenvalue* dengan kriteria bahwa nilai *eigenvalue*  $> 1$ , apabila nilai *eigenvalue*  $< 1$  maka tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Jumlah faktor yang terbentuk dapat dilihat pada hasil ekstraksi pada tabel *total variance explained* dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian *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	5,329	25,376	25,376	5,329	25,376	25,376	3,254	15,494	15,494
2	2,188	10,421	35,797	2,188	10,421	35,797	2,515	11,977	27,471
3	1,765	8,407	44,204	1,765	8,407	44,204	1,887	8,984	36,455
4	1,440	6,858	51,062	1,440	6,858	51,062	1,842	8,769	45,224
5	1,259	5,993	57,055	1,259	5,993	57,055	1,726	8,220	53,445
6	1,127	5,368	62,422	1,127	5,368	62,422	1,608	7,655	61,100
7	1,092	5,202	67,624	1,092	5,202	67,624	1,370	65,24	67,624
8	,926	4,411	72,035						
9	,749	3,567	75,602						
10	,671	3,193	78,795						
11	,632	3,009	81,803						
12	,606	2,887	84,690						
13	,526	2,503	87,193						
14	,469	2,233	89,426						
15	,420	2,000	91,426						
16	,404	1,924	93,351						
17	,362	1,726	95,076						
18	,318	1,515	96,592						
19	,278	1,325	97,917						
20	,239	1,136	99,053						
21	,199	,947	100,000						

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

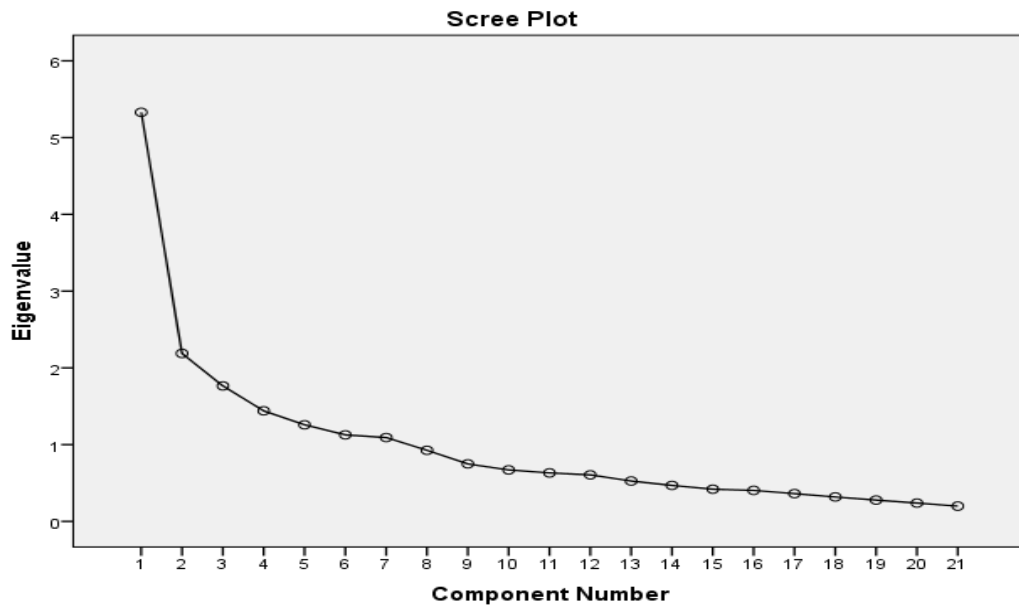
Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 21 faktor yang digunakan terdapat 7 faktor yang terbentuk, karena komponen 1 sampai 7 mempunyai nilai *eigenvalue* > 1 maka proses *factoring* dilakukan pada komponen 1 sampai 7. Pada komponen 1 nilai *cumulative* atau variabel yang terbentuk sebesar 25,376% dimana variabel tersebut dapat menjelaskan *variance* atau variasi data sebesar 25,376%. Komponen 2 nilai *cumulative* atau variabel yang terbentuk sebesar 35,797% dimana variabel tersebut dapat

menjelaskan *variance* atau variasi data sebesar 10,421%. Komponen 3 nilai *cumulative* atau variabel yang terbentuk sebesar 44,4204% dimana variabel tersebut dapat menjelaskan *variance* atau variasi data sebesar 8,407%. Komponen 4 nilai *cumulative* atau variabel yang terbentuk sebesar 51,062% dimana variabel tersebut dapat menjelaskan *variance* atau variasi data sebesar 6,858%.

Komponen 5 nilai *cumulative* atau variabel yang terbentuk sebesar 57,055% dimana variabel tersebut dapat menjelaskan *variance* atau variasi data sebesar 5,993%. Komponen 6 nilai *cumulative* atau variabel yang terbentuk sebesar 62,422% dimana variabel tersebut dapat menjelaskan *variance* atau variasi data sebesar 5,368%. Komponen 7 nilai *cumulative* atau variabel yang terbentuk sebesar 67,624% dimana variabel tersebut dapat menjelaskan *variance* atau variasi data sebesar 5,202%.

Selanjutnya untuk komponen yang mempunyai nilai *eigenvalue*  $< 1$  maka tidak dapat digunakan sebagai pembentuk faktor. Jadi hasil dari reduksi 21 variabel hanya membentuk 7 faktor. Total dari *variance explained* dapat dilihat bahwa dengan menggunakan 7 variabel dapat menjelaskan 67,624% variasi data. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Gambar 4.2**  
**Scree Plot**



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa Scree Plot ini dapat juga menunjukkan jumlah faktor yang terbentuk. Caranya dengan melihat titik Component yang memiliki nilai Eigenvalue  $> 1$ . Dari gambar Scree Plot di atas ada 7 titik Component yang memiliki nilai Eigenvalue  $> 1$  maka dapat diartikan bahwa ada 7 faktor yang dapat terbentuk.

#### e. Rotasi Faktor

Rotasi bisa dilakukan setelah mengetahui nilai *loading* pada *component matrix* yang menunjukkan besarnya korelasi antara 1 variabel dengan faktor 1 sampai 7. Rotasi faktor dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tampilan data yang jelas dari nilai *loading* untuk masing-masing variabel pada faktor yang ada. Nilai *loading* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.16

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian *Component Matrix***

	<i>Component</i>						
	1	2	3	4	5	6	7
Kemampuan teknis	0,292	0,532	0,154	-0,076	0,056	<b>0,567</b>	-0,282
Kemampuan konseptual	<b>0,474</b>	-0,284	-0,332	0,119	-0,012	0,261	0,187
Penempatan kerja yang tepat	0,345	<b>0,697</b>	-0,099	-0,043	-0,071	0,125	-0,068
Kondisi pekerjaan	<b>0,572</b>	-0,218	0,255	0,035	-0,276	-0,159	-0,192
Fasilitas rekreasi	<b>0,673</b>	0,237	-0,053	0,152	0,002	-0,268	-0,177
Jaminan kesehatan	<b>0,462</b>	-0,434	-0,033	-0,436	0,211	0,149	-0,34
Iklim saling percaya	0,376	-0,2	-0,048	<b>0,431</b>	-0,383	0,38	-0,013
Penghargaan ide karyawan	0,372	-0,297	-0,365	<b>0,455</b>	0,319	0,087	0,063
Memperhitungkan perasaan bawahan	<b>0,499</b>	-0,02	-0,349	0,139	0,182	-0,477	0,195
Perhatian terhadap kenyamanan karyawan	<b>0,573</b>	-0,492	0,06	0,104	-0,176	0,069	-0,152
Perhatian terhadap kesejahteraan bawahan	<b>0,487</b>	-0,38	0,306	0,029	-0,311	0,067	0,224
Pengakuan status bawahan	<b>0,707</b>	0,197	-0,134	-0,308	-0,183	-0,114	-0,023
Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan	<b>0,740</b>	0,227	-0,135	-0,317	-0,174	-0,049	-0,02
Mematuhi aturan	<b>0,495</b>	0,427	-0,265	0,336	-0,042	0,104	0,158
Penggunaan waktu yang efektif	<b>0,408</b>	0,185	0,307	0,542	0,296	-0,041	-0,204
Tingkat absensi	<b>0,588</b>	0,194	-0,32	-0,142	-0,063	-0,232	-0,066
Gaji	0,309	0,312	<b>0,616</b>	0,018	-0,03	0,01	0,467
Upah	0,382	0,007	<b>0,693</b>	0,098	0,196	-0,239	-0,032
Insentif	0,421	-0,06	-0,029	-0,308	0,203	0,214	<b>0,616</b>
Tunjangan	0,43	-0,089	0,062	-0,138	<b>0,695</b>	0,171	-0,05
Fasilitas penunjang lainnya	<b>0,636</b>	-0,278	0,179	-0,188	0,007	0,005	-0,047

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dapat dilihat apabila *Component Matrix* yang terdapat pada Tabel 4.14 belum bisa menginterpretasikan hasil faktor yang terbentuk karena variabel yang ada hanya mengumpul pada satu atau beberapa faktor dan belum menyeluruh

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian *Rotated Component Matrix***

	<i>Component</i>						
	1	2	3	4	5	6	7
Kemampuan teknis	0,126	-0,01	0,121	-0,041	0,144	<b>0,865</b>	0,032
Kemampuan konseptual	0,172	0,355	-0,204	<b>0,516</b>	0,137	0,026	0,222
Penempatan kerja yang tepat	0,509	-0,163	0,08	-0,014	-0,155	<b>0,567</b>	0,063
Kondisi pekerjaan	0,321	<b>0,61</b>	0,276	-0,063	0,118	-0,056	-0,089
Fasilitas rekreasi	<b>0,654</b>	0,161	0,351	0,198	0,037	0,097	-0,109
Jaminan kesehatan	0,172	0,32	-0,092	0,009	<b>0,797</b>	0,004	-0,01
Iklim saling percaya	-0,014	<b>0,634</b>	-0,056	0,387	-0,196	0,256	-0,046
Penghargaan ide karyawan	0,066	0,123	0,054	<b>0,789</b>	0,151	-0,108	-0,013
Memperhitungkan perasaan bawahan	<b>0,585</b>	-0,039	0,15	0,414	0,019	-0,376	0,095
Perhatian terhadap kenyamanan karyawan	0,151	<b>0,696</b>	0,076	0,222	0,265	-0,081	-0,054
Perhatian terhadap kesejahteraan bawahan	0,064	<b>0,707</b>	0,148	0,009	0,02	-0,102	0,301
Pengakuan status bawahan	<b>0,747</b>	0,251	-0,006	-0,053	0,156	0,145	0,171
Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan	<b>0,753</b>	0,257	-0,013	-0,037	0,173	0,214	0,201
Mematuhi aturan	<b>0,466</b>	0,02	0,106	0,45	-0,279	0,348	0,133
Penggunaan waktu yang efektif	0,093	0,079	<b>0,709</b>	0,351	0,007	0,227	-0,163
Tingkat absensi	<b>0,731</b>	0,074	-0,025	0,126	0,103	0,025	0,013
Gaji	0,071	0,14	0,548	-0,207	-0,23	0,179	<b>0,582</b>
Upah	0,06	0,217	<b>0,786</b>	-0,161	0,151	-0,039	0,118
Insentif	0,172	0,075	-0,059	0,164	0,212	0,007	<b>0,795</b>
Tunjangan	0,078	-0,117	0,299	0,308	<b>0,672</b>	0,126	0,243
Fasilitas penunjang lainnya	0,292	<b>0,481</b>	0,186	0,023	0,406	-0,025	0,183

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada Tabel 4.15 dapat dilihat apabila variabel-variabel masuk ke dalam faktor yang lebih jelas. Suatu variabel akan masuk ke dalam faktor yang terbentuk yaitu variabel yang mempunyai nilai *loading* terbesar dengan membandingkannya pada setiap baris.

#### f. Interpretasi Faktor

Setelah faktor terbentuk, tahapan selanjutnya adalah menginterpretasikan variabel-variabel yang berkumpul ke dalam satu faktor. Dalam penelitian ini akan dilakukan interpretasi terhadap tujuh



faktor yang dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Indikator dapat dikelompokkan ke dalam suatu faktor apabila nilai *factor loading* pada indikator lebih besar atau sama dengan 0,50. Hasil dari variabel yang mengumpul pada satu kelompok akan memberikan peneliti inspirasi dalam pemberian nama faktor secara tepat terhadap faktor yang bersangkutan. Adapun hasil interpretasi faktor setelah dilakukan rotasi matrik faktor dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Faktor Pertama

Pada faktor pertama memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 5,329 dan *prosentase of variance* sebesar 25,376% merupakan indikator yang memberikan sumbangan atas faktor pembentuk kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor ini dibentuk oleh lima indikator yaitu memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan, pengakuan status bawahan, tingkat absensi, fasilitas rekreasi, dan memperhitungkan perasaan bawahan.

#### 2. Faktor Kedua

Pada faktor kedua memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 2,188 dan *prosentase of variance* sebesar 10,421% merupakan indikator yang memberikan sumbangan atas faktor pembentuk kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor ini dibentuk oleh empat indikator yaitu perhatian terhadap kesejahteraan bawahan, perhatian

terhadap kenyamanan bawahan, iklim saling percaya, dan kondisi pekerjaan.

### 3. Faktor Ketiga

Pada faktor ketiga memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,755 dan *prosentase of variance* sebesar 8,407% merupakan indikator yang memberikan sumbangan atas faktor pembentuk kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor ini dibentuk oleh dua indikator yaitu upah dan penggunaan waktu yang efektif.

### 4. Faktor Keempat

Pada faktor keempat memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,440 dan *prosentase of variance* sebesar 6,858% merupakan indikator yang memberikan sumbangan atas faktor pembentuk kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor ini dibentuk oleh dua indikator yaitu penghargaan ide bawahan dan kemampuan konseptual.

### 5. Faktor Kelima

Pada faktor kelima memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,259 dan *prosentase of variance* sebesar 5,993% merupakan indikator yang memberikan sumbangan atas faktor pembentuk kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor ini dibentuk oleh dua indikator yaitu jaminan kesehatan dan tunjangan.

#### 6. Faktor Keenam

Pada faktor keenam memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,127 dan *prosentase of variance* sebesar 5,368% merupakan indikator yang memberikan sumbangan atas faktor pembentuk kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor ini dibentuk oleh dua indikator yaitu kemampuan teknis dan penempatan kerja yang tepat.

#### 7. Faktor Ketujuh

Pada faktor ketujuh memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,092 dan *prosentase of variance* sebesar 5,022% merupakan indikator yang memberikan sumbangan atas faktor pembentuk kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung. Faktor ini dibentuk oleh dua indikator yaitu insentif dan gaji.