

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Latar Belakang Objek Penelitian**

##### **1. Profil Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex**

Usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex adalah jenis konfeksi skala rumah tangga yang berdiri sejak tahun 1998 di Desa Sobontoro, Boyolangu, Tulungagung. Usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex ini merupakan jenis usaha milik perorangan yaitu Bapak Ismantoro sebagai pemilik penuh dari usaha kecil menengah (UKM) ini. Jenis produk yang dihasilkan pertama kali oleh usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex adalah pakaian dalam untuk perempuan. Semakin luasnya pangsa pasar yang telah dicapai, usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex ini menambah jenis produk baru yaitu pakaian dalam untuk laki-laki. Berbagai inovasi dan kreatifitas selalu dilakukan hingga usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex ini menjadi sebuah rumah usaha yang mampu melakukan ekspansi wilayah usahanya. Bapak Ismantoro sebagai pemilik rumah konfeksi dari usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex, sampai saat ini sudah memperluas wilayah usahanya ke 4 Desa sekitar selain di Desa Sobontoro yaitu Desa Tanggung, Desa Pojok, Desa Ngranti dan Desa Kendalbulur.

## 2. Deskripsi Karyawan

Karakteristik karyawan yang bekerja di usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin karyawan, usia karyawan, lama kerja karyawan, dan jenis pekerjaan karyawan.

### a. Jenis Kelamin Karyawan

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan**

Jenis Kelamin	Total	Presentase (%)
Laki-laki	1	3
Perempuan	35	97
Total	36	100

Sumber: Kuesioner data responden

Tabel jenis kelamin karyawan di atas menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung mayoritas adalah perempuan sebanyak 35 karyawan (97%), sedangkan jumlah laki-laki hanya 1 karyawan (3%).

### b. Usia Karyawan

**Tabel 4.2  
Usia Karyawan**

Usia	Total	Presentase (%)
<20 tahun	1	3
20 – 30 tahun	6	17
>30 tahun	29	80
Total	36	100

Sumber: Kuesioner data responden

Tabel usia karyawan diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia karyawan yang bekerja di usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex

yaitu usia >30 tahun sejumlah 29 karyawan (80%) dan yang paling sedikit usia <20 tahun yaitu sebanyak 1 karyawan (3%).

**c. Lama Kerja Karyawan**

**Tabel 4.3**  
**Lama Kerja Karyawan**

Lama Kerja	Total	Presentase (%)
<1 tahun	12	33
1 – 5 tahun	24	67
Total	36	100

Sumber: Kuesioner data responden

Berdasarkan tabel lama kerja karyawan di atas menunjukkan lamakerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex yang paling banyak adalah 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 24 karyawan (67%), sedangkan yang lama kerja <1 tahun sebanyak 12 karyawan (33%).

**B. Pengujian Hipotesis**

**1. Analisis Uji Validitas,Uji Reliabilitas,Uji Normalitas Multivariat,dan Analisis Deskriptif**

**a. Uji validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Dalam penelitian ini, validitas diukur dengan cara melihat nilai *corrected item total*, apabila bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,3 maka data tersebut valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Data Karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM)**  
**HK & Davitex di Tulungagung**

Variabel	Faktor-Faktor	Indikator	No. Item Instrumen	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Religiusitas karyawan	Intern	Kejiwaan	1	0.607	Valid
		Tingkat usia	2	0.710	Valid
		kepribadian	3	0.411	Valid
	Ekstern	Lingkungan masyarakat	4	0.638	Valid
		Lingkungan institusional	5	0.633	Valid
		Lingkungan keluarga	6	0.485	Valid
Kinerja karyawan	Kemampuan	Pengetahuan tugas	7	0.544	Valid
		Ketrampilan	8	0.621	Valid
		Pengalaman kerja	9	0.539	Valid
	Motivasi	Daya dorong	10	0.591	Valid
		Kemauan	11	0.654	Valid
		Tujuan	12	0.398	Valid
Produktivitas kerja karyawan	Pelatihan	Materi (kurikulum)	13	0.695	Valid
		Tujuan	14	0.725	Valid
	Mental dan kemampuan fisik karyawan	Semangat	15	0.658	Valid
		Emosi	16	0.593	Valid
	Hubungan antara atasan dan bawahan	Sikap menghargai	17	0.338	Valid
		Kerjasama	18	0.449	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 4

Dari table diatas, dapat dikatakan bahwa semua variable dan indikator yang digunakan untuk mencari data terbukti valid. Hal ini diketahui dari hasil *item-total correlation* yang semua jumlahnya

$>0,3$  atau  $r$  hitung  $> r$  tabel *product moment* yaitu 0.334 dengan tingkat kesalahan 0.05.

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Alpha Cronbach's* dan diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach*. Skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- Nilai *alpha cronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data Karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Religiusitas karyawan	0.557	Cukup reliabel
Kinerja karyawan	0.516	Cukup reliabel
Produktivitas kerja karyawan	0.563	Cukup reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 5

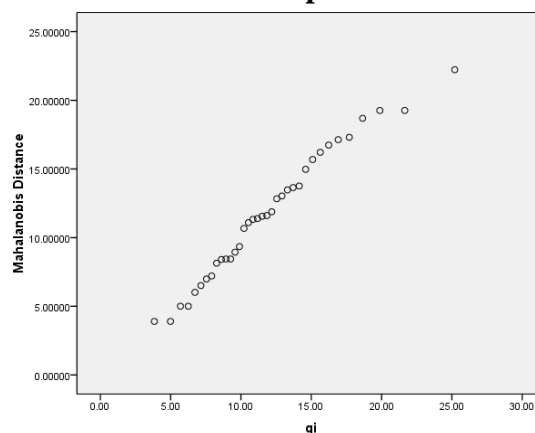
Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel religiusitas karyawan sebesar 0.557, kinerja karyawan

sebesar 0.516 dan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.563 yang berarti instrumen yang digunakan sudah cukup reliabel.

### c. Uji Normalitas Multivariat

Uji normalitas multivariat dilakukan dengan membuat scatter-plot antara jarak *mahalanobis* dengan *Chi Square*. Jika *scatter-plot* ini cenderung membentuk garis lurus dan lebih dari 50% nilai jarak mahalanobis kurang dari atau sama dengan *Chi Square*, maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal multivariat.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Multivariate Data Karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung dengan Scatter-plot**



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 6

Tabel diatas menunjukkan data yang berdistribusi normal multivariat, dimana *scatter-plot* ini cenderung membentuk garis lurus dan lebih dari 50% nilai jarak mahalanobis kurang atau sama dengan nilai  $q_i$ . Selain dengan memperhatikan scatter-plotnya, juga dapat menarik kesimpulan dengan melihat dari nilai korelasinya.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas Multivariate Data Karyawan Usaha Kecil**  
**Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung dengan**  
**Correlations**

		Mahalanobis Distance	Qi
Mahalanobis Distance	Person Correlation	1	.987 <sup>**</sup>
	Sig (2-tailed)		.000
	N	36	36
qi	Person Correlation	.987 <sup>**</sup>	1
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	36	36

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran6

Koefisien korelasi yang diperoleh dari data diatas adalah 0,987 yang menunjukkan koefisien korelasi yang sangat tinggi. Besarnya koefisien korelasi anantara -1 sampai dengan +1. Apabila koefisien korelasi  $> r$  tabel atau nilai sig.  $< 0,05$  maka terdapat korelasi yang signifikan. Dalam *scatter-plot* dan *correlations* ini berarti data berasal dari sampel yang terdistribusi normal multivariat. Maka data dalam penelitian ini,  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal multivariat.

#### **d. Analisis Deskriptif**

Pada analisis deskriptif ini akan dibahas jawaban-jawaban dari 36 responden karyawan usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung, terhadap 18 pertanyaan dengan menggunakan kuesioner atau angket dengan skala pengukuran yang dibagi menjadi empat kategori yaitu sangat, cukup, kurang, dan tidak.

### 1) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung

Dalam penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung dengan menggunakan variabel-variabel yang diduga mampu mempengaruhi religiusitas karyawan, diantaranya: Variabel kejiwaan, tingkat usia, kepribadian, lingkungan masyarakat, lingkungan institusional, dan lingkungan keluarga.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Kejiwaan**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	31	86,1%
Cukup	3	5	13,9%
Kurang	2	0	0
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel kejiwaan dalam mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat yaitu sebesar 86,1% karyawan memiliki kejiwaan yang sangat besar pada bidang pekerjaannya.



**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel Tingkat Usia**

<b>Kriteria</b>	<b>Interval</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat	4	16	44,4%
Cukup	3	20	55,6%
Kurang	2	0	0
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel tingkat usia dalam mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 55,6% karyawan cukup dipengaruhi tingkat usia untuk melakukan ibadah.

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Variabel Kepribadian**

<b>Kriteria</b>	<b>Interval</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat	4	11	30,5%
Cukup	3	24	66,7%
Kurang	2	1	2,8%
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel kepribadian dalam mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar

66,7% karyawan dalam aspek religiusitasnya cukup dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing.

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Masyarakat**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	7	19,4%
Cukup	3	15	41,7%
Kurang	2	8	22,2%
Tidak	1	6	16,7%

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel lingkungan masyarakat dalam mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 41,7% karyawan dalam aspek religiusitasnya cukup dipengaruhi oleh lingkungan masyarakat masing-masing.

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Lingkungan Instiusional**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	3	8,3%
Cukup	3	16	44,5%
Kurang	2	14	38,9%
Tidak	1	3	8,3%

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel lingkungan institusional dalam mempengaruhi

religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 44,5% karyawan dalam aspek religiusitasnya cukup dipengaruhi oleh lingkungan institusional masing-masing.

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Keluarga**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	21	58,3%
Cukup	3	13	36,1%
Kurang	2	2	5,6%
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel lingkungan keluargadalam mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat yaitu sebesar 58,3% karyawan dalam aspek religiusitasnya sangat dipengaruhi oleh lingkungan keluarga masing-masing.

## **2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung dengan

menggunakan variabel-variabel yang diduga mampu mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: Variabel pengetahuan tugas, ketrampilan, pengalaman kerja, daya dorong, kemauan meningkatkan hasil kerja, dan tujuan dalam bekerja.

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Variabel Pengetahuan Tugas**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	11	30,5%
Cukup	3	24	66,7%
Kurang	2	1	2,8%
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel pengetahuan tugas dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 66,7% karyawan memiliki pengetahuan tugas yang cukup pada bidang pekerjaannya.

**Tabel 4.14**  
**Deskripsi Variabel Ketrampilan**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	7	19,4%
Cukup	3	28	77,8%
Kurang	2	1	2,8%
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel ketrampilandalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 77,8% karyawan memiliki ketrampilan yang cukup mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 4.15**  
**Deskripsi Variabel Pengalaman kerja**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	4	11,1%
Cukup	3	28	77,8%
Kurang	2	4	11,1%
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel pengalaman kerjadalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 77,8% karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mempengaruhi kinerja pada bidang pekerjaannya.

**Tabel 4.16**  
**Deskripsi VariabelDaya Dorong**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	20	55,5%
Cukup	3	10	27,8%

Kurang	2	6	16,7%
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel daya dorong dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat yaitu sebesar 55,5% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 4.17**  
**Deskripsi Variabel Kemauan**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	31	86,1%
Cukup	3	5	13,9%
Kurang	2	0	0
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel kemauan meningkatkan hasil kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat yaitu sebesar 77,8% karyawan ingin meningkatkan hasil kerjanya.

**Tabel 4.18**  
**Deskripsi Variabel Tujuan Bekerja**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	28	77,8%

Cukup	3	8	22,2%
Kurang	2	0	0
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel tujuan bekerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat yaitu sebesar 77,8% karyawan memiliki tujuan dalam bekerja.

### **3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Usaha Kecil Menengah (UKM)HK & Davitec di Tulungagung**

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung, dengan menggunakan variabel-variabel diantaranya: Materi (kurikulum), Tujuan dari pelatihan, Semangat bekerja, Emosi, Sikap menghargai, dan kerjasama.

**Tabel 4.19**  
**Deskripsi Variabel Materi (Kurikulum)**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	7	19,4%
Cukup	3	19	52,8%

Kurang	2	5	13,9%
Tidak	1	5	13,9%

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel materi pelatihan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 52,8% mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.20**  
**Deskripsi Variabel Tujuan Pelatihan**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	16	44,4%
Cukup	3	20	55,6%
Kurang	2	0	0
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel tujuan pelatihan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 55,6% mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.21**  
**Deskripsi Variabel Semangat**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	22	61,1%



Cukup	3	14	38,9%
Kurang	2	0	0
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel semangat dalam bekerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 61,1%.

**Tabel 4.22**  
**Deskripsi Variabel Emosi**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	7	19,4%
Cukup	3	15	41,7%
Kurang	2	8	22,2%
Tidak	1	6	16,7%

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel emosi dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 41,7% mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.23**  
**Deskripsi Variabel Sikap Menghargai**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	10	27,8%
Cukup	3	24	66,7%
Kurang	2	2	5,5%
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel sikap menghargai antara atasan dan karyawanlain dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori yang cukup mempengaruhi yaitu sebesar 66,7%.

**Tabel 4.24**  
**Deskripsi Variabel Kerjasama**

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat	4	21	58,3%
Cukup	3	13	36,1%
Kurang	2	2	5,6%
Tidak	1	0	0

Sumber: Kuesioner Data Penelitian, 2018

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel kerjasama antara atasan dan bawahan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori

sangat yaitu sebesar 58,3% mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## 2. Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan salah satu teknik analisis multivariate yang tujuannya adalah untuk mengelompokkan data menjadi beberapa kelompok sesuai dengan korelasinya antar variable dan karakteristiknya.

### a. Analisis Faktor Religiusitas Karyawan

#### 1) Merumuskan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung. Dengan menggunakan faktor yang dapat mempengaruhi religiusitas berdasarkan teori pendukung dari ahli yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Terdapat 36 karyawan responden yang diminta tingkat persetujuannya terhadap 6 pertanyaan dari 6 indikator dengan skala 4 yang berarti sangat, 3 yang berarti cukup, 2 yang berarti kurang, dan 1 yang berarti tidak.

#### 2) Bentuk Matrik korelasi

**Tabel 4.25**  
**Hasil Pengujian KMO and Bartlett's Test of Sphericity**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.528
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	37.361
	Df	15
	Sig.	0.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian KMO diatas menunjukkan bahwa nilai  $0.528 >$  nilai *measure of sampling adequacy* yaitu 0.50, hal ini berarti bahwa keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan cukup valid. Nilai *Bartlett's* menunjukkan nilai sebesar 37.361 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi dinyatakan signifikan ( $<0.05$ ) maka instrumen ini dinyatakan valid secara keseluruhan.

Pada output SPSS (*Anti-image Matrices*), terdapat kode “<sup>a</sup>” yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Faktor atau variabel yang layak digunakan dalam analisis adalah variabel yang memiliki nilai MSA  $> 0,50$ . Apabila terdapat variabel yang memiliki nilai MSA  $< 0,50$ , maka variabel tersebut dikeluarkan, kemudian akan dirotasi ulang agar dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian *Measure of Sampling Adequacy***

		Skor jawaban kejiwaan	Skor jawaban usia	Skor jawaban kepribadian	Skor jawaban lingkungan masyarakat	Skor jawaban lingkungan institusional	Skor jawaban lingkungan keluarga
Anti Image Correlation	Skor jawaban kejiwaan	0.598 <sup>a</sup>	-0.002	-0.374	-0.263	-0.028	-0.352
	Skor jawaban usia	-0.002	0.592 <sup>a</sup>	-0.310	-0.215	-0.206	-0.502
	Skor jawaban kepribadian	-0.374	-0.310	0.424 <sup>a</sup>	0.037	0.126	0.283
	Skor jawaban	-0.263	-0.215	0.037	0.438 <sup>a</sup>	-0.220	0.329

	lingkungan masyarakat						
	Skor jawaban lingkungan institusional	-0.028	-0.206	0.126	-0.220	0.693 <sup>a</sup>	-0.100
	Skor jawaban lingkungan keluarga	-0.352	-0.502	0.283	0.329	-0.100	0.445 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 7

Dari hasil korelasi menggunakan *Anti-image Correlation*, faktor kejiwaan 0.598, tingkat usia 0.592, kepribadian 0.424, lingkungan masyarakat 0.438, lingkungan institusional 0.693, dan lingkungan keluarga 0.445. Terlihat bahwasannya terdapat tiga variabel yang menunjukkan korelasi ( $<0.5$ ) yaitu variabel kepribadian, lingkungan masyarakat, dan lingkungan keluarga sehingga diperlukan rotasi ulang.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Pengujian KMO and Bartlett's Test of Sphericity (Rotasi Kedua)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.578
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8.615
	Df	3
	Sig.	0.035

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian KMO diatas menunjukkan bahwa nilai  $0.578 >$  nilai *measure of sampling adequacy* yaitu 0.50, hal ini berarti bahwa keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan cukup valid. Nilai *Bartlett's* menunjukkan nilai sebesar 8.615 dengan nilai signifikansi sebesar 0.035. Karena

nilai signifikansi dinyatakan signifikan ( $<0.05$ ) maka instrumen ini dinyatakan valid secara keseluruhan.

Pada output SPSS (*Anti-image Matrices*), terdapat kode “<sup>a</sup>” yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Faktor atau variabel yang layak digunakan dalam analisis adalah variabel yang memiliki nilai  $MSA > 0,50$ . Apabila terdapat variabel yang memiliki nilai  $MSA < 0,50$ , maka variabel tersebut dikeluarkan, kemudian akan dirotasi ulang agar dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Pengujian *Measure of Sampling Adequacy* (Rotasi Kedua)**

		Skor jawaban kejiwaan	Skor jawaban usia	Skor jawaban lingkungan institusional
Anti Image Correlation	Skor jawaban kejiwaan	0.593 <sup>a</sup>	-0.325	-0.060
	Skor jawaban usia	-0.325	0.555 <sup>a</sup>	-0.296
	Skor jawaban lingkungan institusional	-0.060	-0.296	0.608 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 7

Dari hasil korelasi menggunakan *Anti-image Correlation*, faktor kejiwaan 0.593, tingkat usia 0.555, dan lingkungan institusional 0.608. Berhubung nilai MSA masing-masing variabel  $>$  dari 0.50, maka dapat dilakukan proses analisis selanjutnya.

### 3) Metode Analisis Faktor

Dalam penelitian ini menggunakan *Principal component analysis* sebagai metode yang digunakan untuk ekstraksi. Sedangkan proses rotasi yang digunakan dengan metode *varimax*.

#### Estimasi Communalities

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

**Tabel 4.29**  
**Hasil Pengujian *Communalities***

	Initial	Extraction
Skor jawaban kejiwaan	1.000	0.483
Skor jawaban tingkat usia	1.000	0.655
Skor jawaban lingkungan institusional	1.000	0.446

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 8

Dari tabel *communalities* terdapat nilai pada kolom extraction yang menunjukkan seberapa besar faktor yang terbentuk yang dapat menerangkan varian suatu variabel.

- a) Untuk variabel kejiwaan sebesar 0,483 yang berarti 48,3% varians dari variabel kejiwaan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- b) Untuk variabel tingkat usia sebesar 0,655 yang berarti 65,5% varians dari variabel tingkat usia yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

- c) Untuk variabel lingkungan institusional sebesar 0.446 yang berarti 44,6% varians dari variabel lingkungan institusional yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

### Pembentukan nilai faktor

Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah faktor dengan menggunakan nilai *eigen value* dengan kriteria bahwa angka *eigen value* < 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Pengujian *Total Variance Explained***

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.584	52.769	52.769	1.584	52.796	52.796
2	0.828	27.605	80.401			
3	0.588	19.599	100.000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 8

Dari tabel diatas, terlihat bahwa terdapat 1 faktor yang terbentuk. Karena pada komponen 1 memiliki nilai *eigen value* > 1 maka proses *factoring* hanya sampai 1. Untuk komponen yang memiliki nilai *eigen value* < 1 maka tidak dapat digunakan sebagai pembentuk faktor. Jadi hasil dari reduksi 6 variabel hanya ada 1 faktor yang terbentuk.

Dari total *variance explained* terlihat bahwa nilai varian faktor ke 1 adalah 52.796%. Total dari faktor tersebut bisa



menjelaskan adalah 58.559% variabilitas dari 3 variabel pembentuknya.

#### 4) Rotasi faktor

Rotasi dapat dilakukan setelah mengetahui nilai *loading* pada *component matrix* yang menunjukkan besarnya korelasi antara 1 variabel dengan faktor 1 dan 2. Rotasi dilakukan dengan tujuan mendapatkan tampilan data yang jelas dari nilai *loading* untuk masing-masing variabel pada faktor yang ada. Di mana nilai *loading* masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel *rotated component matrix*.

**Tabel 4.31**  
**Hasil Pengujian *Component Matrix***

	Component
	1
Skor jawaban kejiwaan	0.695
Skor jawaban tingkat usia	0.809
Skor jawaban lingkungan institusional	0.668

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 9

Dari hasil analisis tahap *component matrix* selanjutnya tidak dapat dilakukan *rotated component matrix* dikarenakan hanya ada satu faktor yang terbentuk. Jadi selanjutnya suatu variabel akan masuk kedalam faktor yang terbentuk yaitu variabel yang memiliki nilai *loading* terbesar pada baris tersebut.

### 5) Interpretasi Faktor

Setelah terbentuk faktor, maka tahapan selanjutnya adalah menginterpretasikan faktor-faktor yang terbentuk. Dalam penelitian ini, akan dilakukan interpretasi pada 1 faktor yang terbentuk. Faktor ini terbentuk dari mereduksi variabel-variabel indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Interpretasi dilakukan dengan melihat nilai *loading* masing-masing faktor yang terbentuk. Karena dari komponen 1 angka *eigen value* yang terbentuk  $> 1$ , maka proses *factoring* hanya sampai 1 faktor.

Menurut para ahli dalam bidang multivariat, nilai *factor loading* sebesar 0,55 telah dianggap signifikan untuk ukuran sampel 100 responden pada level signifikansi  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, dalam interpretasi seluruh *factor loading* akan dianggap signifikan jika nilainya 0,55 atau lebih. Sedangkan untuk nilai faktor loading yang  $< 0,55$  maka tidak diikuti sertakan dalam pengelompokan variabel ke dalam faktor yang terbentuk. Berikut ini adalah pengelompokan variabel-variabel awal ke dalam 1 faktor yang telah terbentuk.

**Tabel 4.29**

#### **Hasil Pengelompokan Variabel ke dalam Faktor**

Faktor	Nama Faktor	Variabel
1	Faktor kondisi	Kejiwaan, Tingkat usia, dan Lingkungan Institusional

➤ Faktor 1

Anggota faktor ini adalah variabel kejiwaan, tingkat usia, dan lingkungan institusional. Dengan melakukan generalisasi dari variabel tersebut, faktor 1 selanjutnya dinamakan sebagai faktor kondisi.

**b. Analisis Faktor Kinerja Karyawan**

**1) Merumuskan Masalah**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung. Dengan menggunakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja berdasarkan teori pendukung dari ahli yaitu kemampuan, dan motivasi. Terdapat 36 karyawan responden yang diminta tingkat persetujuannya terhadap 6 pertanyaan dari 6 indikator dengan skala 4 yang berarti sangat, 3 yang berarti cukup, 2 yang berarti kurang, dan 1 yang berarti tidak.

**2) Bentuk Matrik korelasi**

**Tabel 4.33**  
**Hasil Pengujian KMO and Bartlett's Test of Sphericity**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.533
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	27.459
	Df	15
	Sig.	0.025

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian KMO diatas menunjukkan bahwa nilai  $0.533 >$  nilai *measure of sampling adequacy* yaitu 0.50, hal ini berarti bahwa keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan cukup valid. Nilai *Bartlett's* menunjukkan nilai sebesar 27.459 dengan nilai signifikansi sebesar 0.025. Karena nilai signifikansi dinyatakan signifikan ( $<0.05$ ) maka instrumen ini dinyatakan valid secara keseluruhan.

Pada output SPSS (*Anti-image Matrices*), terdapat kode “<sup>a</sup>” yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Faktor atau variabel yang layak digunakan dalam analisis adalah variabel yang memiliki nilai MSA  $> 0,50$ . Apabila terdapat variabel yang memiliki nilai MSA  $< 0,50$ , maka variabel tersebut dikeluarkan, kemudian akan dirotasi ulang agar dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.34**  
**Hasil Pengujian *Measure of Sampling Adequacy***

		Skor jawaban pengetahuan tugas	Skor jawaban ketrampilan	Skor jawaban pengalaman kerja	Skor jawaban daya dorong	Skor jawaban kemauan	Skor jawaban tujuan bekerja
Anti Image Correlation	Skor jawaban pengetahuan tugas	0.655 <sup>a</sup>	-0.217	0.008	0.125	-0.272	-0.064
	Skor jawaban ketrampilan	-0.217	0.516 <sup>a</sup>	-0.290	-0.228	-0.272	0.300
	Skor jawaban pengalaman kerja	0.008	-0.290	0.516 <sup>a</sup>	-0.021	0.055	-0.317
	Skor jawaban	0.125	-0.228	-0.021	0.517 <sup>a</sup>	-0.181	0.103

	daya dorong						
	Skor jawaban kemauan	-0.271	-0.272	0.055	-0.181	0.575 <sup>a</sup>	-0.396
	Skor jawaban tujuan bekerja	-0.064	0.300	-0.317	0.103	-0.396	0.414 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 7

Dari hasil korelasi menggunakan *Anti-image Correlation*, faktor pengetahuan tugas 0.655, ketrampilan 0.516, pengalaman kerja 0.516, daya dorong 0.571, kemauan 0.575, tujuan bekerja 0.414. Terlihat bahwasannya terdapat satu variabel yang menunjukkan korelasi ( $<0.5$ ) yaitu variabel tujuan bekerja, sehingga diperlukan rotasi ulang.

**Tabel 4.35**  
**Hasil Pengujian KMO and Bartlett's Test of Sphericity (Rotasi Kedua)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.631
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	16.943
	Df	10
	Sig.	0.076

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian KMO yang kedua menunjukkan nilai  $0,631 >$  nilai MS yaitu 0,50, hal ini berarti bahwa keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan cukup valid. Nilai *Bartlett's* menunjukkan nilai sebesar 16.943 dengan nilai signifikansi sebesar 0,076. Karena nilai signifikansi ( $<0.05$ ) maka instrumen ini dinyatakan signifikan, maka instrumen ini valid secara keseluruhan.

**Tabel 4.36**  
**Hasil Pengujian *Measure of Sampling Adequacy*(Rotasi Kedua)**

		Skor jawaban pengetahuan tugas	Skor jawaban ketrampilan	Skor jawaban pengalaman kerja	Skor jawaban daya dorong	Skor jawaban kemauan
Anti Image Correlation	Skor jawaban pengetahuan tugas	0.593 <sup>a</sup>	-0.208	-0.013	0.132	-0.324
	Skor jawaban ketrampilan	-0.208	0.649 <sup>a</sup>	-0.215	-0.273	-0.175
	Skor jawaban pengalaman kerja	-0.013	-0.215	0.693 <sup>a</sup>	0.013	-0.081
	Skor jawaban daya dorong	0.132	-0.273	0.013	0.552 <sup>a</sup>	0.153
	Skor jawaban kemauan	-0.324	-0.175	-0.081	-0.153	0.663 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 7

Dari hasil rotasi yang kedua, korelasi menggunakan *Anti-image Correlation*, variabel pengetahuan tugas 0.593, ketrampilan 0.649, pengalaman kerja 0.693, daya dorong 0.552, dan kemauan 0.663. Pada rotasi kedua ini, semua variabel dinyatakan valid secara keseluruhan dikarenakan nilai  $MSA > 0.5$ .

### 3) Metode Analisis Faktor

Dalam penelitian ini menggunakan *Principal component analysis* sebagai metode yang digunakan untuk ekstraksi. Sedangkan proses rotasi yang digunakan dengan metode *varimax*.

#### Estimasi Communalities

*Communalities* adalah sejumlah varian dari suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada. Semakin besar

nilai *communalities* maka semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

**Tabel 4.37**  
**Hasil Pengujian *Communalities***

	Initial	Extraction
Skor jawaban pengetahuan tugas	1.000	0.742
Skor jawaban ketrampilan	1.000	0.604
Skor jawaban pengalaman kerja	1.000	0.231
Skor jawaban daya dorong	1.000	0.783
Skor jawaban kemauan	1.000	0.568

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 8

Dari tabel *communalities* terdapat nilai pada kolom extraction yang menunjukkan seberapa besar faktor yang terbentuk yang dapat menerangkan varian suatu variabel.

- a) Untuk variabel pengetahuan tugas sebesar 0,742 yang berarti 74,2% varians dari variabel daya dorong dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- b) Untuk variabel ketrampilan sebesar 0,604 yang berarti 60,4% varians dari variabel tujuan bekerja yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- c) Untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0.231 yang berarti 23,1% varians dari variabel pengalaman kerja yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

- d) Untuk variabel daya dorong sebesar 0.783 yang berarti 78,5% varians dari variabel daya dorong yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- e) Untuk variabel kemauan sebesar 0,568 yang berarti 56,8% varians dari variabel kemauan yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

### Pembentukan nilai faktor

Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah faktor dengan menggunakan nilai *eigen value* dengan kriteria bahwa angka *eigen value* < 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk.

**Tabel 4.38**  
**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	1.910	38.202	38.202	1.910	38.202	38.202	1.584	31.671	31.671
2	1.018	20.357	58.559	1.018	20.357	58.559	1.344	26.888	58.559
3	0.910	18.202	76.760						
4	0.625	12.510	89.270						
5	0.536	10.730	100.000						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 8

Dari tabel diatas, terlihat bahwa terdapat 2 faktor yang terbentuk. Karena pada komponen 1 dan 2 memiliki nilai *eigen value* > 1 maka proses *factoring* hanya sampai 1 dan 2. Untuk komponen yang memiliki nilai *eigen value* < 1 maka tidak dapat



digunakan sebagai pembentuk faktor. Jadi hasil dari reduksi 6 variabel hanya ada 2 faktor yang terbentuk.

Dari total *variance explained* terlihat bahwa nilai varian faktor ke 1 adalah 38.202% dan faktor ke 2 adalah 20.357%. Total kedua faktor tersebut bisa menjelaskan adalah 58.559% variabilitas dari 5 variabel.

#### 4) Rotasi faktor

Rotasi dapat dilakukan setelah mengetahui nilai *loading* pada *component matrix* yang menunjukkan besarnya korelasi antara 1 variabel dengan faktor 1 dan 2. Rotasi dilakukan dengan tujuan mendapatkan tampilan data yang jelas dari nilai *loading* untuk masing-masing variabel pada faktor yang ada. Di mana nilai *loading* masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel *rotated component matrix*.

**Tabel 4.39**  
**Hasil Pengujian *Component Matrix***

	Component	
	1	2
Skor jawaban pengetahuan tugas	0.608	-0.610
Skor jawaban ketrampilan	0.756	0.181
Skor jawaban pengalaman kerja	0.475	0.068
Skor jawaban daya dorong	0.465	0.753
Skor jawaban kemauan	0.725	-0.204

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 9

**Tabel 4.40**  
**Hasil Pengujian *Rotated Component Matrix***

	Component	
	1	2

Skor jawaban pengetahuan tugas	0.853	-0.118
Skor jawaban ketrampilan	0.493	0.601
Skor jawaban pengalaman kerja	0.337	0.342
Skor jawaban daya dorong	-0.085	0.881
Skor jawaban kemauan	0.701	0.276

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 9

Hasil *rotated component matrix* memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Jadi suatu variabel akan masuk kedalam faktor yang terbentuk yaitu variabel yang memiliki nilai *loading* terbesar setelah dilakukan perbandingan pada setiap baris.

### 5) Interpretasi Faktor

Setelah terbentuk faktor, maka tahapan selanjutnya adalah menginterpretasikan faktor-faktor yang terbentuk. Dalam penelitian ini, akan dilakukan interpretasi pada 2 faktor yang terbentuk. Kedua faktor ini terbentuk dari mereduksi variabel-variabel indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Interpretasi dilakukan dengan melihat nilai *loading* masing-masing faktor yang terbentuk. Karena dari komponen 1 dan 2 angka *eigen value* yang terbentuk  $> 1$ , maka proses *factoring* hanya sampai 2 faktor.

Menurut para ahli dalam bidang multivariat, nilai *factor loading* sebesar 0,55 telah dianggap signifikan untuk ukuran sampel 100 responden pada level signifikansi  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, dalam interpretasi seluruh *factor*

*loading* akan dianggap signifikan jika nilainya 0,55 atau lebih. Sedangkan untuk nilai faktor *loading* yang  $< 0,55$  maka tidak diikuti sertakan dalam pengelompokan variabel ke dalam faktor yang terbentuk. Berikut ini adalah pengelompokan variabel-variabel awal ke dalam 2 faktor yang telah terbentuk.

**Tabel 4.41**

**Hasil Pengelompokan Variabel ke dalam Faktor**

Faktor	Nama Faktor	Variabel
1	Faktor Potensi	Pengetahuan tugas, Kemauan untuk meningkatkan hasil kerja
2	Faktor Pendorong	Ketrampilan, Daya dorong

➤ Faktor 1

Anggota faktor ini adalah variabel pengetahuan tugas, dan kemauan untuk meningkatkan hasil kerja. Dengan melakukan generalisasi dari kedua variabel tersebut, faktor 1 selanjutnya dinamakan sebagai faktor potensi. Di mana dalam faktor potensi ini yang sangat berperan dalam mewujudkan variabel tersebut berasal dari diri kita sendiri.

➤ Faktor 2

Anggota faktor ini adalah variabel ketrampilan dan daya dorong. Dengan melakukan generalisasi dari ketiga variabel tersebut, faktor selanjutnya dinamakan sebagai faktor pendorong. Di mana dalam faktor pendukung ini mampu dipengaruhi oleh keadaan sekitar.

### c. Analisis Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

#### 1) Merumuskan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitec di Tulungagung. Dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas berdasarkan teori pendukung dari ahli yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan atasan dan bawahan. Terdapat 36 karyawan responden yang diminta tingkat persetujuannya terhadap 6 pertanyaan dari 6 indikator dengan skala 4 yang berarti sangat, 3 yang berarti cukup, 2 yang berarti kurang, dan 1 yang berarti tidak.

#### 2) Bentuk Matrik korelasi

**Tabel 4.42**  
**Hasil Pengujian KMO and Bartlett's Test of Sphericity**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.625
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	52.275
	Df	15
	Sig.	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 10

Berdasarkan hasil pengujian KMO diatas menunjukkan bahwa nilai  $0,625 >$  nilai *measure of sampling adequacy* yaitu 0.50, hal ini berarti bahwa keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan cukup valid. Nilai Bartlett's menunjukkan nilai sebesar 52,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena

nilai signifikansi dinyatakan signifikan ( $<0.05$ ) maka instrumen ini dinyatakan valid secara keseluruhan.

Pada output SPSS (*Anti-image Matrices*), terdapat kode “<sup>a</sup>” yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Faktor atau variabel yang layak digunakan dalam analisis adalah variabel yang memiliki nilai  $MSA > 0,50$ . Apabila terdapat variabel yang memiliki nilai  $MSA < 0,50$ , maka variabel tersebut dikeluarkan, kemudian akan dirotasi ulang agar dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.43**  
**Hasil Pengujian *Measure of Sampling Adequacy***

		Skor jawaban materi pelatihan	Skor jawaban tujuan pelatihan	Skor jawaban semangat bekerja	Skor jawaban emosi	Skor jawaban sikap menghargai	Skor jawaban kerjasama
Anti Image Correlation	Skor jawaban materi pelatihan	0.569 <sup>a</sup>	-0.239	-0.066	-0.329	-0.137	0.222
	Skor jawaban tujuan pelatihan	-0.239	0.610 <sup>a</sup>	-0.586	-0.194	0.200	-0.351
	Skor jawaban semangat bekerja	-0.066	-0.586	0.663 <sup>a</sup>	0.101	-0.235	-0.190
	Skor jawaban emosi	-0.329	-0.194	0.101	0.563 <sup>a</sup>	0.056	0.137
	Skor jawaban sikap menghargai	-0.137	0.200	-0.235	0.056	0.410 <sup>a</sup>	-0.115
	Skor jawaban kerjasama	-0.222	-0.351	-0.190	0.137	-0.115	0.701 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 10

Dari hasil korelasi menggunakan *Anti-image Correlation*, variabel materi pelatihan 0.596, tujuan pelatihan 0.610, semangat bekerja 0.663, emosi 0.563, sikap menghargai 0,410 dan kerjasama 0.701. Terlihat bahwasannya terdapat satu faktor yang menunjukkan korelasi ( $<0.5$ ) yaitu variabel sikap menghargai, sehingga diperlukan rotasi ulang.

**Tabel 4.44**  
**Hasil Pengujian KMO and Bartlett's Test of Sphericity (Rotasi Kedua)**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.651
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	49.290
	Df	10
	Sig.	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 10

Berdasarkan hasil pengujian KMO yang kedua menunjukkan nilai 0,651  $>$  nilai MS yaitu 0,50, hal ini berarti bahwa keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan cukup valid. Nilai *Bartlett's* menunjukkan nilai sebesar 49,290 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ( $<0.05$ ) maka instrumen ini dinyatakan signifikan, maka instrumen ini valid secara keseluruhan.

**Tabel 4.45**  
**Hasil Pengujian Measure of Sampling Adequacy (Rotasi Kedua)**

		Skor jawaban materi pelatihan	Skor jawaban tujuan pelatihan	Skor jawaban semangat bekerja	Skor jawaban emosi	Skor jawaban kerjasama
Anti Image	Skor jawaban materi pelatihan	0.593 <sup>a</sup>	-0.208	0.013	0.125	-0.272

Correlation	Skor jawaban tujuan pelatihan	-0.208	0.649 <sup>a</sup>	-0.215	-0.228	-0.272
	Skor jawaban semangat bekerja	-0.013	-0.215	0.693 <sup>a</sup>	-0.021	0.055
	Skor jawaban emosi	0.132	-0.278	0.013	0.517 <sup>a</sup>	-0.181
	Skor jawaban kerjasama	-0.324	-0.175	-0.081	-0.181	0.575 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 10

Dari hasil rotasi yang kedua, korelasi menggunakan *Anti-image Correlation*, variabel materi pelatihan 0.621, tujuan pelatihan 0.641, semangat bekerja 0.678, emosi 0.551, dan kerjasama 0.703. Pada rotasi kedua ini, semua variabel dinyatakan valid secara keseluruhan dikarenakan nilai  $MSA > 0.5$ .

### 3) Metode Analisis Faktor

Dalam penelitian ini menggunakan *Principal component analysis* sebagai metode yang digunakan untuk ekstraksi. Sedangkan proses rotasi dilakukan dengan metode *varimax*.

#### Estimasi Communalities

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

**Tabel 4.46**  
**Hasil Pengujian Communalities**

	Initial	Extraction
--	---------	------------

Skor jawaban materi pelatihan	1.000	0.696
Skor jawaban tujuan pelatihan	1.000	0.822
Skor jawaban semangat bekerja	1.000	0.776
Skor jawaban emosi	1.000	0.689
Skor jawaban kerjasama	1.000	0.725

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 11

Dari tabel *communalities* terdapat nilai pada kolom *extraction* yang menunjukkan seberapa besar faktor yang terbentuk yang dapat menerangkan varian suatu variabel.

- a) Untuk variabel materi pelatihan sebesar 0,696 yang berarti 69,6% varians dari variabel materi pelatihan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- b) Untuk variabel tujuan pelatihan sebesar 0,822 yang berarti 82,2% varians dari variabel tujuan pelatihan yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- c) Untuk variabel semangatbekerja sebesar 0.776 yang berarti 77,6% varians dari variabel semangat kerja yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- d) Untuk variabel emosi sebesar 0.689 yang berarti 68,9 % varians dari variabel emosi yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- e) Untuk variabel kerjasama sebesar 0,725 yang berarti 72,5% varians dari variabel kerjasama yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.



### Pembentukan nilai faktor

Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah faktor dengan menggunakan nilai *eigen value* dengan kriteria bahwa angka *eigen value* < 1 tidak digunakan untuk menentukan faktor.

**Tabel 4.47**  
**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	2.290	45.941	45.941	2.297	45.941	45.941	2.167	43.344	43.344
2	1.410	28.195	74.135	1.410	28.195	74.135	1.540	30.791	74.135
3	0.601	12.011	86.146						
4	0.431	8.612	94.759						
5	0.262	5.241	100.000						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 11

Dari tabel diatas, terlihat bahwa terdapat 2 faktor yang terbentuk. Karena pada komponen 1 dan 2 memiliki nilai *eigen value* > 1 maka proses *factoring* hanya sampai 1 dan 2. Untuk komponen yang memiliki nilai *eigen value* < 1 maka tidak dapat digunakan sebagai pembentuk faktor. Jadi hasil dari reduksi 6 variabel hanya ada 2 faktor yang terbentuk.

Dari total *variance explained* terlihat bahwa nilai varian faktor ke 1 adalah 45.911% dan faktor ke 2 adalah 28.195%. Total kedua faktor tersebut bisa menjelaskan adalah 74.135% variabilitas dari 5 variabel.

#### 4) Rotasi faktor

Rotasi dapat dilakukan setelah mengetahui nilai *loading* pada *component matrix* yang menunjukkan besarnya korelasi antara 1 variabel dengan faktor 1 dan 2. Selanjutnya rotasi dilakukan dengan tujuan mendapatkan tampilan data yang jelas dari nilai *loading* untuk masing-masing variabel pada faktor yang ada.

**Tabel 4.48**  
**Hasil Pengujian *Component Matrix***

	Component	
	1	2
Skor jawaban materi pelatihan	0.465	0.692
Skor jawaban tujuan pelatihan	0.906	-0.025
Skor jawaban semangat bekerja	0.859	-0.194
Skor jawaban emosi	0.282	0.781
Skor jawaban kerjasama	0.664	-0.532

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 12

**Tabel 4.49**  
**Hasil Pengujian *Rotated Component Matrix***

	Component	
	1	2
Skor jawaban materi pelatihan	0.165	0.818
Skor jawaban tujuan pelatihan	0.847	0.324
Skor jawaban semangat bekerja	0.868	0.150
Skor jawaban emosi	-0.038	0.829
Skor jawaban kerjasama	0.817	-0.238

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018, Lampiran 12

Hasil *rotated component matrix* memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Jadi suatu variabel akan masuk kedalam faktor yang terbentuk yaitu variabel yang memiliki nilai *loading* terbesar setelah dilakukan perbandingan pada setiap baris.

## 5) Interpretasi Faktor

Setelah terbentuk faktor, maka tahapan selanjutnya adalah menginterpretasikan faktor-faktor yang terbentuk. Dalam penelitian ini, akan dilakukan interpretasi pada 2 faktor yang terbentuk. Kedua faktor ini terbentuk dari mereduksi variabel-variabel indikator yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Interpretasi dilakukan dengan melihat nilai *loading* masing-masing faktor yang terbentuk. Karena dari komponen 1 dan 2 angka *eigen value* yang terbentuk  $> 1$ , maka proses *factoring* hanya sampai 2 faktor.

Menurut para ahli dalam bidang multivariat, nilai *factor loading* sebesar 0,55 telah dianggap signifikan untuk ukuran sampel 100 responden pada level signifikansi  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, dalam interpretasi seluruh *factor loading* akan dianggap signifikan jika nilainya 0,55 atau lebih. Sedangkan untuk nilai faktor loading yang ( $<0,55$ ) maka tidak diikuti sertakan dalam pengelompokan variabel ke dalam faktor yang terbentuk. Berikut ini adalah pengelompokan variabel-variabel awal ke dalam 2 faktor yang telah terbentuk.

**Tabel 4.50 Hasil Pengelompokan Variabel ke dalam Faktor**

Faktor	Nama Faktor	Variabel
1	Faktor Semangat Kerja	Tujuan pelatihan, Semangat bekerja, Kerjasama
2	Faktor Pengendalian	Materi pelatihan, Emosi

➤ Faktor 1

Anggota faktor ini adalah variabel tujuan pelatihan, semangat dalam melakukan pekerjaan, dan kerjasama. Dengan melakukan generalisasi dari ketiga variabel tersebut, faktor 1 selanjutnya dinamakan sebagai faktor semangat kerja, karena variabel dalam faktor ini merupakan hal-hal yang bersifat membangun.

➤ Faktor 2

Anggota faktor ini adalah variabel materi pelatihan dan emosi. Dengan melakukan generalisasi dari kedua variabel tersebut, faktor selanjutnya dinamakan sebagai faktor Kontrol. Dimana dalam faktor ini terdapat variabel-variabel yang mampu mengontrol kegiatan kita selama bekerja.