BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT BTN Persero (Bank Tabungan Negara) pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 6 Januari 2004 telah menetapkan untuk membuka Unit Usaha Syariah (UUS). Adapun yang melatar belakangi berdirinya Unit Usaha Syariah adalah sebagai berikut,

a. Tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan syariah
b. Keunggulan dalam prinsip syariah
c. Fatwa DSN-MUI no. 1 Tahun 2004 tentang Bunga Bank
d. Rapat Umum Pemegang Saham tentang Rencana Kerja Anggaran dan Pendapatan 2004

Sedangkan tujuan dari UUS tersebut adalah sebagai berikut,

a. Meningkatkan daya saing
b. Memperluas dan menjangkau segmen masyarakat yang menghendaki produk perbankan syariah
c. Mempertahankan loyalitas nasabah Bank BTN yang menghendaki transaksi perbankan berdasarkan prinsip syariah

BTN Syariah yang mulai beroperasi sejak tanggal 14 Februari 2005 terus berkembang dari tahun ke tahun. Hal ini ditandai dengan dibukanya 7 kantor cabang syariah (KCS) pada kota-kota besar di

Indonesia. Kantor-kantor cabang tersebut berada di Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar, Malang, dan Solo. Pada tahun 2006 dibuka 2 kantor cabang di Batam dan Medan, tahun 2009 dibuka 9 kantor baru di Indonesia. Saat ini Bank BTN Syariah telah memiliki 20 Kantor Cabang Syariah (KCS), 3 Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS), dan 147 Kantor Layanan Syariah di seluruh Indonesia.[164]

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi BTN Syariah Jombang

Visi Bank Yabungan Negara Syariah mendukung visi Bank Tabungan Negara Konvensional, yakni menjadi SBU Bank Syariah terkemuka, sehat dan menguntungkan dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama,

Mendukung visi Bank Tabungan Negara Konvensional, yakni menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan dan mengutamakan kepuasan nasabah.

b. Misi BTN Syariah Jombang

Misi Bank Tabungan Negara Syariah Menunjang misi Bank Tabungan Negara Konvensional, yakni :

1) Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah

[164] Data Diperoleh Dari Brosur BTN Syariah

2) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalaui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi tertinggi.
3) Menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, professional dan memiliki integritas tinggi
4) Melaksanakan meanajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *Good Corporate Governance* untuk meningkatkan *Shareholder Value*
5) Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

3. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan BTN Syariah mengacu pada BTN Konvensional, biasa dikenal dengan dengan POLA PRIMA yang mempunyai 6 nilai dasar dan 12 perilaku prima, yaitu :

a. Pelayanan Prima
   1) Ramah, sopan dan bersahabat
   2) Peduli, Pro aktif dan cepat tanggap
b. Inovasi
   1) Berinisiatif melakukan penyempurnaan
   2) Berorientasi pada hasil
c. Keteladanan
   1) Menjadi contoh dalam berperilaku baik dan benar
   2) Memotivasi penerapan nilai-nilai budaya kerja

d. Profesionalisme

1) Kompeten dan bertanggung jawab

2) Bekerja cerdas dan tuntas

e. Integritas

1) Konsisten dan disiplin

2) Jujur dan berdedikasi

f. Kerjasama

1) Tulus dan terbuka

2) Salaing percaya dan menghargai

4. Situasi dan Kondisi Fisik

Bank Tabungan Negara (BTN) KCPS Jombang berada di Jalan Wahid Hasyim No. 85 Jombang yang kondisi jalan di depan kantor ramai karena berada di pusat kota Jombang, yang dekat dengan banyak pusat perbelanjaan dan kantor operasional lainnya. Ini merupakan situasi yang baik untuk sebuah lembaga mendekatkan diri dengan nasabah. Kondisi perusahaan yang megah memiliki dua lantai, kondisi bangunan yang bersih dan rapi membuat fisik BTN Syariah menjadi salah satu andalan bagi BTN Syariah. Jika diuraikan sebgai berikut:

a. Dekat dengan nasabah pegawai negeri

Lokasi BTN KCPS Jombang dekat dengan kantor Kejaksaan, sekolah, kantor pos sehingga banyak nasabah yang menabung ataupun membuka deposito. Selain letaknya yang strategis

prinsip bagi hasil tidak merugikan nasabah karena diambil dari besarnya keuntungan yang diperoleh.

b. Dekat dengan perumahan penduduk dan sekolah

Lokasinya yang dekat dengan perumahan penduduk memungkinkan masyarakat untuk menggunakan jasa BTN Syariah untuk sekedar transfer maupun mengambil uang di ATM. Dan lokasinya yang dekat dengan sekolah memudahkan bagi para siswa untuk menabung di BTN Syariah.

c. Mudah dijangkau

Letak BTN Syariah mudah dilalui transportasi sehingga memudahkan nasabah untuk datang ke BTN Syariah. Selain itu lokasinya juga mudah dicari darena berada di pusat kota Jombang.

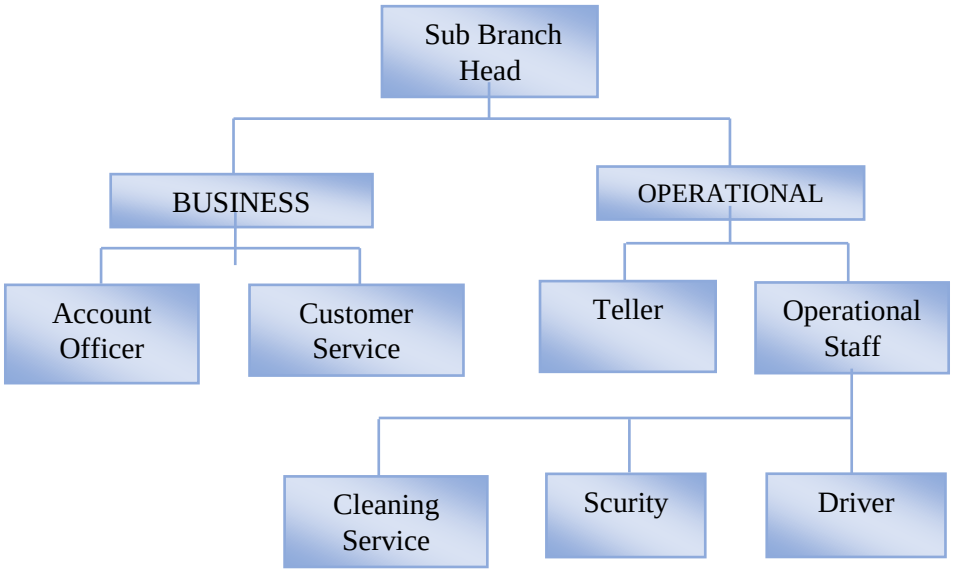
d. Keamanan lingkungan

Di depan kantor BTN Syariah KCP Jombang sering terlintas mobil patroli, selain itu dekat dengan pos polisi dan juga kantor polisi jombang.

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BTN KCPS Jombang



Sumber : Diperoleh Dari Brosur BTN Syariah

Tugas-tugas yang dilakukan oleh bagian-bagian staff BTN Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang diantaranya:

a. Sub Branch Head

Tugas :

1) Memimpin dan mengelola kegiatan perusahaan di cabang.
2) Mendapatkan marketshare sesuai target cabang yang ditetapkan (goal)
3) Mengelola AR dengan baik agar resiko bisnis dapat ditekan sekecil mungkin.
4) Membangun nama baik kantor cabang dengan image yang positif.

5) Mengupayakan pertumbuhan dan perkembangan cabang dari waktu ke waktu baik secara volume maupun kualitas.

Tanggung Jawab :

1) Pelaksanaan operasioanal kantor cabang sesuai sistem dan prosedure.
2) *Risk control* pengendali resiko.
3) Merealisasikan *profit* yang ditargetkan ke masing-masing cabang.

Fungsi Kepala Cabang :

1) *Leader* (pemimpin)
2) *Manager* (pengelola)
3) *Organizer* (pengatur)
4) *Goal Achiever* (pencetak goal/target)
5) *Tutor/mentor* (pengajar,pembimbing, penasehat)
6) *Problem solver* (pencari solusi atas berbagai masalah
7) *Trainer/coach* (pelatih)
8) *Motivator* (pemberi semangat)

b. Operational Staff

Tugas :

1) Membuat rencana kerja mingguan/bulanan di bagiannya, untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana kerja Bank Tabungan Negara Syariah KCPS Jombang.

2) Mengkoordinasikan dan menetapkan serta mengevaluasi target kerja seluruh pegawai bawahan langsung.
3) Melakukan supervise terhadap proses pekerjaan dibawah koordinasinya, untuk memastikan seluruh pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana/target kerja dan SOP yang berlaku.
4) Membuat dan mengkaji pelaksanaan renccana kerja bagiannya untuk memastikan tersedianya data yang akurat dan mutakir sebagai bawahan evaluasi dan pengambilan keputusan atasan.
5) Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan bawahan, agar memenuhi persyaratan minimum jabatan sehingga dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standdart dan SOP.
6) Mengkaji dan mengusulkan permintaan barang atau peralatan kerja, untuk memastikan penggunaan yang paling efektif terhadap seluruh barang dan peralatan kerja.

c. Teller

Tugas :

1) Menerima setoran tunai, warkat sendiri dan atau warkat kliring dalam mata uang rupiah untuk segala jenis transaksi.
2) Menerbitkan/mengesahkan tanda terima setoran tunai, warkat sendiri dan warkat kliring.

3) Menerima bank notes dalam mata uang asing untuk segala jenis transaksi.
4) Melakukan pembayaran tunai dalam mata uang rupiah untuk segala jenis transaksi.
5) Mengambil/menyetor uang dari /ke Bank Indonesia, kantor pusat, Cabang lain atau tempat lain sesuai penugasan.
6) Mengamankan dan menyimpan uang tunai, surat berharga dan membuat laporan sesuai dengan bidangnya.

d. Account Officer

Tugas :

1) Penginput data nasabah pembiayaan dan melakukan BI Checking.
2) Monitoring jadwal pembayaran / pelunasan nasabah.
3) Menyimpan berkas pembiayaan.
4) Pengurusan perpanjangan pembiayaan.

e. Customer Service

Tugas :

1) Memberikan penjelasan ke nasabah tentang produk, syarat dan tatacaranya.
2) Melayani pembukaan deposito dan produk tabungan lain.
3) Melayani permintaan nasabah untuk melakukan pemblokiran.

6. Jenis Produk

Kinerja BTN KCPS Jombang selalu didasarkan pada aturan fatwa yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional, Oleh sebab itu setiap produk yang dikeluarkan oleh pihak BTN harus berpedoman dengan fatwa-fatwa yang ada. Bank Tabungan Negara KCPS Jombang mempunyai beberapa produk yang ditawarkan pada calon nasabahnya baik berupa produk penghimpun dana, penyaluran dana dan jasa lainnya. produk yang dihasilkan dikantor pusat dengan produk pada kantor cabang maupun kantor cabang pembantu adalah tidak ada perbedaan, akan tetapi produk di kantor cabang pembantu tidaklah selengkap produk yang dimiliki oleh kantor pusat maupun kantor cabang. Produk BTN Syariah menggunakan sistem bagi hasil atas pendapatan (*Revenue Sharing*) yang berarti bank membagi hasil usaha secara penuh dan adil sesuai nisbah yang telah disepakati sebelum dikurangi biaya operasional bank. Produk BTN Syariah KCPS Jombang dapat digolongkan menjadi dua macam Produk Dana dan Produk Pembiayaan.

a. Produk Penghimpun Dana
   1) Giro
      a) Giro BTN iB
      b) Giro BTN Prima iB
   2) Tabungan
      a) Tabungan Batara iB

b) Tabunganku

c) Tabungan Simpanan Pelajar iB

d) Tabungan Prima iB

e) Tabungan BTN Haji & Umroh iB

f) Tabungan Qurban iB

3) Deposito

a) Deposito BTN iB

b. Produk Penyaluran Dana

1) KPR BTN iB (Kredit Pembiayaan Rumah)

2) KPR BTN Indent iB

3) KPR Sejahtera Tapak iB

4) Pembiayaan KUR

5) Pembiayaan Bangun Rumah

6) Pembiayaan Multimanfaat BTN iB

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan pengisian kuesioner yang dibagikan kepada10 responden dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	JUMLAH	PERSENTASE
Laki-laki	6	60%
Perempuan	4	40%
Total	10	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 60% (6 orang) dibandingkan dengan responden perempuan yaitu sebesar 40% (4 orang). Hasil ini sesuai dengan salah satu surver yang dikutip *Cosmopolitan* Inggris, mengatakan bahwa sejumlah 40% manajer tidak berkenan menerima karyawan wanita dengan alasan wanita dianggap kurang berpotensi saat kembali kerja usai cuti melahirkan.[165]

2. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	4	40%
AKADEMI/DIPLOMA	1	10%
Sarjana	5	50%
Total	10	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 4 orang atau 40%, responden dengan pendidikan Akademi/Diploma sebanyak 1 orang atau 10%, dan responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 5 orang atau 50%. Karakterisitik responden berdasarkan pendidikan terakhir ini menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah Jombang ini di didominasi oleh karyawan yang lulusan sarjana. karena untuk lulusan sarjana lebih mengetahui atau menguasai teori dibandingkan dengan lulusan SMA maupun Akademi/Diploma

[165] Silvita Agmasari, *alasan sejumlah perusahaan malas pekerjakan karyawan wanita*, dalam Kompas.com https://lifestyle.compas.com/read/2014/08/15/070000420/Alasan.sejumlah.perusahaan.malas.pekerjakan.karyawan.wanita diakses 02-07-2018

3. Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
20-30 tahun	4	40%
31-40 tahun	5	50%
>41 tahun	1	10%
Total	10	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau 40% berusia 20-30 tahun, 5 responden atau 50% berusia 31-40 tahun, dan 1 responden atau 10% berusia lebih dari 41 tahun. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini BTN syariah Jombang mempekerjakan karyawan yang berusia 31-40 tahun. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan yang memiliki usia yang masuk kategori berpengalaman dengan harapan para karyawan dapat bekerja secara maksimal di perusahaan.

4. Lama bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	1	10 %
1-5 Tahun	4	40 %
6-10 Tahun	5	50 %
Total	10	100 %

Sumber: Data primer diolah , 2018

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 10 responden para karyawan BTN Syariah Jombang menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang atau 10% telah bekerja < dari 1 tahun, sebanyak 4 orang bekerja selama 1-5 tahun, dan sebanyak 5 orang atau 50% bekerja selama 6-10 tahun. Hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan yaitu selama 6-10 tahun. Masa kerja para responden tersebut dihitung mulai sejak awal masuk di BTN Syariah Jombang sampai sekarang dan menjadi karyawan tetap perusahaan.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Uji Validitas dalam penelitian ini diukur dengan cara melihat nilai *Corrected item total,* jika bernilai positif dan korelasi *Product Moment* > r-Tabel atau nilai sig ≤ α, maka data tersebut dinyatakan valid. Validnya suatu item pertanyaan dapat diketahui dari hasil *item-total correlation* yang semua jumlahnya > 0,3 atau r-Hitung > r-Tabel *Product moment* yaitu 0,623 dengan tingkat kesalahan 0,05.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Rekrutmen

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,955	0,623	Valid
X1.2	0,881	0,623	Valid
X1.3	0,838	0,623	Valid
X1.4	0,943	0,623	Valid

Sumber: Data primer diolah ,2018

Hasil pengujian pada tabel 4.5 uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel reability lebih besar dari nilai r_{tabel} nya yaitu (X1.1) 0,955 > 0,623, (X1.2) 0,881 > 0,623, (X1.3) 0,838 > 0,623, (X1.4) 0,943 > 0,623. Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel rekrutmen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Indikator dari rekrutmen tersebut sudah memenuhi persyaratan validitas atau benar secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.5	0,846	0,623	Valid
X2.6	0,688	0,623	Valid
X2.7	0,880	0,623	Valid
X2.8	0,674	0,623	Valid
X2.9	0,710	0,623	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian pada tabel 4.6 uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel reability lebih besar dari nilai r_{tabel} nya yaitu (X2.5) 0,846 > 0,623, (X2.6) 0,688 > 0,623, (X2.7) 0,880 > 0,623, (X2.8) 0,674> 0,623, (X2.9) 0,710 > 0,623. Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel pengembangan sumber daya manusia yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Indikator dari pengembangan sumber daya manusia tersebut sudah memenuhi persyaratan validitas atau benar secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.10	0,946	0,623	Valid
X3.11	0,846	0,623	Valid
X3.12	0,897	0,623	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian pada tabel 4.7 uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel reability lebih besar dari nilai r_{tabel} nya yaitu (X3.10) 0,946 > 0,623, (X3.11) 0,846 > 0,623, (X3.12) 0,897 > 0,623. Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Indikator dari kompensasi tersebut sudah memenuhi persyaratan validitas atau benar secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhdap subyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach,* dan kriteria suatu instrumen pada teknik ini dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas (r_{11})> 0,6.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Data Responden

Variabel Rekrutmen (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	4

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,921 > 0,60 yang berarti konstruk kuesioner pada variabel X1 ini dapat diartikan reliabel atau handal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Data Responden
Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,852 > 0,60 yang berarti konstruk kuesioner pada variabel X2 ini dapat diartikan reliabel atau handal.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Data Responden
Variabel Kompensasi (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	3

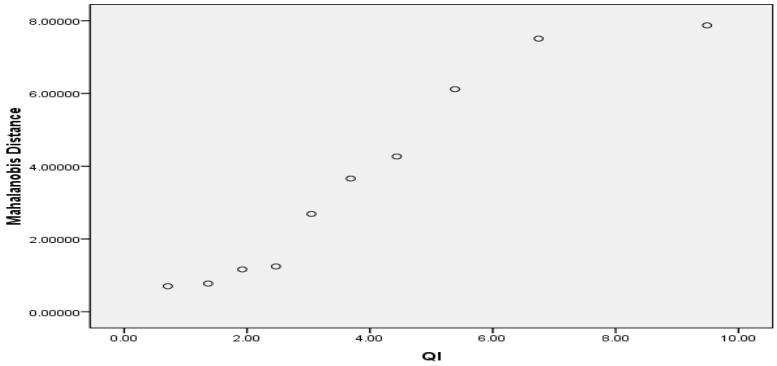
Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,871 > 0,60 yang berarti konstruk kuesioner pada variabel X3 ini dapat diartikan reliabel atau handal.

3. Uji Normalitas Multivariat

Uji normalitas multivariat dilakukan dengan membuat *scaptter-plot* antara jarak *Mahalanobis* dengan *chi Square*, jika *scaptter-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.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Multivariat
Data Responden dengan *Scaptter-Plot*



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data yang berdistribusi normal multivariat, dimana *Scaptter-Plot* di atas cenderung membentuk garis lurus dan lebih dari 50% nilai jarak mahalanobis kurang atau sama dengan nila qi. Uji normalitas multivariat sealin dengan memperhatikan *Scaptter-Plot*-nya, juga dapat menarik kesimpulan dengan melihat dari nilai korelasinya.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Multivariat

Data Responden dengan *Correlation*

		Mahalanobis Distance	QI
Mahalanobis Distance	Pearson Correlation	1	.961**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	10	10
QI	Pearson Correlation	.961**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	10	10

Sumber: Data primer diolah, 2018

Koefisien korelasi yang diperoleh dari tabel 4.11 diatas adalah 0,961 yang menunjukkan koefisien korelasi sangat tinggi. Besar koefisien korelasi antara -1 sampai dengan +1, apabila koefisien korelasi > r-Tabel ataunilai sig < 0,05 maka terdapat korelasi yang signifikan.

Gambar *scaptter-Plot* dan tabel *correlation* di atas menunjukkan bahwa data berasal dari sampel yang berdistribusi normal multivariat, maka data dalam penelitoan ini Ho diterima artinya data berdistribusi normal multivariat.

4. Analisis Deskriptif

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi dalam lima kategori dengan menggunakan skala *Likert.* Analisis meliputi 16

butir pernyataan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti.

1) Ketersediaan Tenaga Kerja

Tabel 4.12
Rekrutmen Berdasarkan
Pembukaan Lowongan Pekerjaan (X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	4	3	30.0	30.0	40.0
	5	6	60.0	60.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan ketersediaan tenaga kerja dengan membuka lowongan pekerjaan terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 30% menyatakan setuju, dan 6 responden atau 60% menyatakan sangat setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor rekrutmen dengan indikator ketersediaan tenaga kerja mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

2) Ketersediaan Tenaga Kerja

Tabel 4.13
Rekrutmen Berdasarkan Pemanfaatan Iklan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	3	1	10.0	10.0	20.0
	4	3	30.0	30.0	50.0
	5	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan ketersediaan tenaga kerja dengan dengan pemanfaatan iklan terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 10% menyatakan netral, 3 responden atau 30% menyatakan setuju, dan 5 responden atau 50% menyatakan sangat setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor rekrutmrn dengan indikator ketersediaan tenaga kerja mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

3) Kondisi Ekonomi

Tabel 4.14
Rekrutmen Berdasarkan Kondisi Ekonomi (X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	2	1	10.0	10.0	20.0
	3	1	10.0	10.0	30.0
	4	3	30.0	30.0	60.0
	5	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan kondisi ekonomi terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 10% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 10% menyatakan netral, 3 responden atau 30% menyatakan setuju, dan 4 responden atau 40% menyatakan sangat setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor rekrutmen dengan indikator kondisi ekonomi mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

4) Reputasi Perusahaan

Tabel 4.15
Rekrutmen Berdasarkan Reputasi Perusahaan (X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	4	6	60.0	60.0	70.0
	5	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan berdasarkan repuitasi perusahaan terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden atau 60% menyatakan setuju, dan 3 responden atau 30% menyatakan sangat setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor rekrutmen dengan indikator kondisi ekonomi mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

5) Visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi

Tabel 4.16
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi (X2.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	3	1	10.0	10.0	20.0
	5	8	80.0	80.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, dan 8 responden atau 80% menyatakan sangat setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia dengan indikator visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

6) Strategi pencapaian tujuan

Tabel 4.17
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Strategi Pencapaian Tujuan (X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	2	2	20.0	20.0	30.0
	3	2	20.0	20.0	50.0
	4	3	30.0	30.0	80.0
	5	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan strategi pencapaian tujuan terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, dan 3 responden atau 30% menyatakan setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia

dengan indikator strategi pencapaian tujuan mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

7) Sifat dan jenis kegiatan

Tabel 4.18
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Sifat dan Jenis Kegiatan (X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	3	1	10.0	10.0	20.0
	4	3	30.0	30.0	50.0
	5	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan berdasarkan sifat dan jhenis kegiatan terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 10% menyatakan netral, dan 5 responden atau 50% menyatakan sangat setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia dengan indikator sifat dan jenis kegiatan mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

8) Jenis teknologi yang digunakan

Tabel 4.19
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Teknologi yang digunakan (X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	2	1	10.0	10.0	20.0
	3	2	20.0	20.0	40.0
	4	4	40.0	40.0	80.0
	5	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan jenis teknologi yang digunakan terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 10% menyatakan netral, dan 4 responden atau 40% menyatakan t setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia dengan indikator jenis teknologi yang digunakan mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

9) Sosial-budaya masyarakat

Tabel 4.20
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Sosial-budaya Masyarakat (X2.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	2	2	20.0	20.0	30.0
	3	2	20.0	20.0	50.0
	4	2	20.0	20.0	70.0
	5	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan sosial-budaya masyarakat terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, dan 3 responden atau 30% menyatakan sangat setuju.. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia dengan indikator sosial-budaya masyarakat mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

10) Biaya hidup

Tabel 4.21
Kompensasi Berdasarkan Biaya Hidup (X3.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	2	1	10.0	10.0	20.0
	3	3	30.0	30.0	50.0
	4	4	40.0	40.0	90.0
	5	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja n berdasarkan biaya hidup terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 10% menyatakan netral, dan 4 responden atau 40% menyatakan setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi dengan indikator biaya hidup mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

11) Posisi jabatan karyawan

Tabel 4.22
Kompensasi Berdasarkan
Posisis Jabatan Karyawan (X3.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	30.0	30.0	30.0
	3	4	40.0	40.0	70.0
	4	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan posisi jabatan karyawan terlihat bahwa 3 responden atau 30% menyatakan tidak setuju, 4 responden atau 40% menyatakan netral, dan 3 responden atau 30% menyatakan sangat setuju. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi dengan indikator posisi jabatan karyawan mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

12) Pendidikan dan pengalaman kerja

Tabel 4.23
Kompensasi Berdasarkan
Pendidikan dan Pengalaman Kerja (X3.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	10.0	10.0	10.0
	2	1	10.0	10.0	20.0
	3	6	60.0	60.0	80.0
	4	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa distribusi pernyataan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja terlihat bahwa 1 responden atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 10% menyatakan tidak setuju, dan 6 responden atau 60% menyatakan netral. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi dengan indikator pendidikan dan

pengalaman kerja mempengaruhi etos kerja karyawan di BTN Syariah Jombang.

D. Analisis Faktor

Tujuan utama dari analisis faktor adalah untuk meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analyisis* (CFA), yaitu banyaknya faktor yang terbentuk telah ditetapkan terlebih dahulu. Setelah data diuji dan layak untuk diolah dengan metode statistik analisis faktor, maka selanjutnya adalah pembahasan mengenai hasil analisis faktor. Proses analisis faktor mencoba menemukan hubungan antara sejumlah variabel yang saling independen satu dengan yang lain, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal.

1. Menentukan variabel yang akan dianalisis

Analisis faktor, hal pertama yang harus dilakukan adalah menilai variabel mana yang layak untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Hal ini diukur dengan menggunakan statistik *Kaiser-Mayer Oklin (KMO) and Barlett's Test* dan uji *Anti-Image Matrics.*

Apabila nilai MSA > 0,5 maka indikator tersebut layak untuk digunakan dalam analisis faktor dan sebaliknya jika nilai MSA < 0,5 maka indikator tersebut tidak layak. *Anti-image* menyediakan informasi ini untuk menyeleksi indikator mana yang layak. Dalam proses ini apabila ada lebih dari satu faktor yang tidak memenuhi nilai

minimum MSA maka dikeluakan indikator dengan nilai yang paling kecil dahulu. Setelah dilakukan pengujian dengan bantuan *sofeware* SPSS, maka diperoleh hasil dari uji *KMO and Barlett's Test* seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.24

Hasil Uji KMO *and Barlett's Test* Rekrutmen (X1)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.641
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	28.921
	Df	6
	Sig.	.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil *output* pada KMO *and Barlett's Test* dan *Measure of Sampling Adequacy* yang terdapat pada gambar 4.24 di atas besarnya adalah 0,641, dengan tingkat signifikansi 0,000, karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikansi lebih kecil dari 0,1, maka variabel dan sampel yang sudah ada sudah dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor.

Tabel 4.25

Hasil Uji KMO *and Barlett's Test*
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.687
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	16.635
	Df	10
	Sig.	.000

Sumber: Data primer, diolah oleh spss 16,2018

Hasil *output* pada KMO *and Barlett's Test* dan *Measure of Sampling Adequacy* yang terdapat pada gambar 4.25 di atas besarnya adalah 0,687, dengan tingkat signifikansi 0,000, karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikansi lebih kecil dari 0,1, maka variabel dan sampel yang sudah ada sudah dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor.

Tabel 4.26

Hasil Uji KMO *and Barlett's Test*
Kompensasi (X3)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.705
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12.335
	Df	3
	Sig.	.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil *output* pada KMO *and Barlett's Test* dan *Measure of Sampling Adequacy* yang terdapat pada gambar 4.26 di atas besarnya adalah 0,705, dengan tingkat signifikansi 0,000, karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikansi lebih kecil dari 0,1, maka variabel dan sampel yang sudah ada sudah dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor.

Langkah berikutnya adalah pengujian *measure of Sampling Adequency (*MSA), dimana untuk proses lebih lanjut setiap variabel harus memiliki nilai MSA > 0,5. Nilai MSA dapat dilihat pada *output* spss yaitu tabel *Anti Image Matrices* pada bagian *Anti*

Image Correlation yaitu angka korelasi yang bertanda "a". Nilai MSA < 0,5 maka variabel itu dikeluarkan, kemudian akan dirotasi ulang untuk dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
***Anti Image Matrices* Rekrutmen (X1)**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.6
Anti-image Covariance	X1.1	.117	-.092	-.102	.009
	X1.2	-.092	.129	.110	-.083
	X1.3	-.102	.110	.244	-.119
	X1.4	.009	-.083	-.119	.167
Anti-image Correlation	X1.1	.686[a]	-.746	-.605	.065
	X1.2	-.746	.575[a]	.618	-.566
	X1.3	-.605	.618	.556[a]	-.591
	X1.4	.065	-.566	-.591	.745[a]

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil Tabel 4.27 diatas diketahui bahwa setiap indikator dalam variabel rekrutmen memberikan nilai MSA > 0,5, yaitu X1.1 =0,686, X1.2 = 0,575, X1.3 = 0,556 dan X1.4 = 0,745. Sehingga setiap indikator dapat dianalisis secara keseluruhan lebih lanjut.

Tabel 4.28
Anti Image
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

		X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.13
Anti-image Covariance	X2.5	.460	-.082	-.189	.003	-.091
	X2.6	-.082	.540	-.157	-.211	.116
	X2.7	-.189	-.157	.434	.101	-.135
	X2.8	.003	-.211	.101	.344	-.223
	X2.9	-.091	.116	-.135	-.223	.311
Anti-image Correlation	X2.5	.826[a]	-.165	-.424	.007	-.240
	X2.6	-.165	.676[a]	-.325	-.490	.283
	X2.7	-.424	-.325	.708[a]	.261	-.367
	X2.8	.007	-.490	.261	.607[a]	-.683
	X2.9	-.240	.283	-.367	-.683	.653[a]

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil Tabel 4.28 diatas diketahui bahwa setiap indikator dalam variabel pengembangan sumber daya manusia memberikan nilai MSA > 0,5, yaitu X2.5 =0,826, X2.6 = 0,676, X2.7 = 0,708, X2.8 = 0,607 dan X2,9 = 0,653. Sehingga setiap indikator dapat dianalisis secara keseluruhan lebih lanjut.

Tabel 4.29
Anti Image
Kompensasi (X3)

		X3.18	X3.19	X3.20
Anti-image Covariance	X3.10	.292	-.167	-.209
	X3.11	-.167	.494	-.058
	X3.12	-.209	-.058	.355
Anti-image Correlation	X3.10	.648[a]	-.440	-.649
	X3.11	-.440	.805[a]	-.138
	X3.12	-.649	-.138	.699[a]

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil Tabel 4.29 diatas diketahui bahwa setiap indikator dalam variabel kompensasi memberikan nilai MSA > 0,5, yaitu X3.10 =

0,648, X3.11 = 0,805 dan X3.12 = 0,699. Sehingga setiap indikator dapat dianalisis secara keseluruhan lebih lanjut.

2. Estimasi *Communalitie*s

Communalities adalah jumlah varian dari suatu variabel mulamula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Ketentuan dalam *estimasi communalities* yaitu bahwa semakin besar *communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Berikut adalah tabel yang menunjukkan nilai *communalities* dari variabel-variabel yang diujikan di dalam penelitian ini :

Tabel 4.30
Hasil *Communalities*

	Initial	Extraction
Ketersediaan Tenaga kerja (Pembukaan Lowongan Pekerjaan)	1.000	.947
Ketersediaan Tenaga Kerja (Pemanfaatan iklan)	1.000	.899
Kondisi Ekonomi	1.000	.794
Reputasi Perusahaan	1.000	.936
Visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi	1.000	.817
Strategi pencapaian tujuan	1.000	.502
Sifat dan Jenis Kegiatan	1.000	.817
Jenis teknologi yang digunakan	1.000	.963
Sosial-budaya Masyarakat	1.000	.762

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil nilai *communalities* tabel 4.30 di atas, akan disusun berdasarkan nilai yang terbesar lebih dahulu, agar lebih mudah mengetahui variabel mana yang lebih erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

a. Pada variabel jenis teknologi yang digunakan nilai *communalitiesnya* 0,963, ini berarti sekitar 96,3% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.
b. Pada variabel Ketersediaan Tenaga kerja (Pembukaan Lowongan Pekerjaan) nilai *communalitiesnya* 0,947, ini berarti sekitar 94,7% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.
c. Pada variabel reputasi perusahaan nilai *communalitiesnya* 0,936, ini berarti sekitar 93,6% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.
d. Pada variabel biaya hidup nilai *communalitiesnya* 0,931, ini berarti sekitar 93,1% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.
e. Pada variabel ketersediaan tenaga kerja (Pemanfaatan iklan) nilai *communalitiesnya* 0,899, ini berarti sekitar 89,9% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.
f. Pada variabel pendidikan dan pengalaman kerja nilai *communalitiesnya* 0,827, ini berarti sekitar 82,7% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.
g. Pada variabel Visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi nilai *communalitiesnya* 0,817, ini berarti sekitar 81,7% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.

h. Pada variabel Sifat dan Jenis Kegiatan nilai *communalitiesnya* 0,817, ini berarti sekitar 81,7% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.

i. Pada variabel kondisi ekonomi nilai *communalitiesnya* 0,794, ini berarti sekitar 79,4% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.

j. Pada variabel sosial-budaya masyarakat nilai *communalitiesnya* 0,762, ini berarti sekitar 76,2% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.

k. Pada variabel posisi jabatan karyawan nilai *communalitiesnya* 0,716, ini berarti sekitar 71,6% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.

l. Pada variabel strategi pencapaian tujuan nilai *communalitiesnya* 0,502, ini berarti sekitar 50,2% varians dan variabel tersebut bisa dijelaskan oleh faktor terbentuk.

3. Penentuan jumlah Faktor

Proses selanjutnya dari analisis faktor adalah melakukan ekstraksi. Ekstraksi dilakukan terhadap sekumpulan variabel yang ada dan telah melalui pengujian seperti yang telah dilakukan dalam pemilihan variabel yang telah dibahas sebelumnya. Penelitian ini penentuan jumlah faktor didasarkan pada nilai *eigenvalue* dengan kriteria bahwa angka *eigenvalue* < 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Untuk menentukan

jumlah faktor tersebut dapat dilihat pada tabel *Total Variance Explained* dari program SPSS.

Tabel 4.31
Total *Variance Explained*
Rekrutmen (X1)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.283	82.080	82.080	3.283	82.080	82.080
2	.506	12.646	94.726			
3	.154	3.858	98.584			
4	.057	1.416	100.000			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.31 menunjukkan bahwa *Total Variance Explained*, terlihat bahwa terdapat 1 (satu) faktor yang terbentuk dari 4 faktor yang ada. Hasil ini diketahui dengan pembentukan jumlah faktor dalam analisis faktor jika *eigenvalue* < 1, maka tidak dapat digunakan dalam pembentukan faktor.

Tabel 4.32
Total Variance Explained
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.145	62.908	62.908	3.145	62.908	62.908
2	.742	14.831	77.739			
3	.627	12.530	90.269			
4	.322	6.445	96.714			
5	.164	3.286	100.000			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa *Total Variance Explained,* terlihat bahwa terdapat 1 (satu) faktor yang terbentuk dari 5 faktor yang ada. Hasil ini diketahui dengan pembentukan jumlah faktor dalam analisis faktor jika *eigenvalue* < 1, maka tidak dapat digunakan dalam pembentukan faktor.

Tabel 4.33
Total Variance Explained
Kompensasi (X3)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.419	80.633	80.633	2.419	80.633	80.633
2	.393	13.091	93.724			
3	.188	6.276	100.000			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.33 menunjukkan bahwa *Total Variance Explained,* terlihat bahwa terdapat 1 (satu) faktor yang terbentuk dari 3 faktor yang ada. Hasil ini diketahui dengan pembentukan jumlah faktor dalam analisis faktor jika *eigenvalue* <1, maka tidak dapat digunakan dalam pembentukan faktor.

4. Pembentukan Faktor

Setelah dilakukan ekstraksi, setiap variabel yang diekstraksi hanya terbentuk 1 faktor pada masing-masing variabel, sehingga tahap rotasi faktor tidak perlu dilakukan. Secara jelas dapat dilihat dari *component matrix* dibawah untuk menentukan variabel mana

yang akan masuk faktor yang mana. Penentuan variabel masuk faktor mana ditentukan dengan melihat nilai korelasi terbesar.

Tabel 4.34
Component Matrix
Rekrutmen (X1)

Component Matrix[a]

	Component
	1
X1.1	.958
X1.4	.948
X1.2	.891
X1.3	.821

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.34 *Component Matrix* di atas sudah memperlihatkan variabel yang jelas dan nyata, yaitu X1.1 dengan korelasi terbesar dengan faktor yaitu 0,958, sehingga faktor yang terbentuk sudah bisa di interpretasikan.

Tabel 4.35
Component Matrix
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Component Matrix[a]

	Component
	1
X2.9	.844
X2.5	.814
X2.7	.791
X2.8	.787
X2.6	.725

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.35 *Component Matrix* di atas sudah memperlihatkan variabel yang jelas dan nyata, yaitu X2.9 dengan korelasi terbesar

dengan faktor yaitu 0,844 sehingga faktor yang terbentuk sudah bisa di interpretasikan.

Tabel 4.36
Component Matrix
Kompensasi (X3)

Component Matrix[a]

	Component
	1
X3.10	.933
X3.12	.901
X3.11	.858

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.36 *Component Matrix* di atas sudah memperlihatkan variabel yang jelas dan nyata, yaitu X3.10 dengan korelasi terbesar dengan faktor yaitu 0,933 sehingga faktor yang terbentuk sudah bisa di interpretasikan.

5. Penamaan faktor

Langkah berikutnya adalah memberi nama pada faktor yang terbentuk. Penamaan faktor ini tergantung pada nama-nama faktor yang menjadi atau mendominasi pada suatu kelompok faktor tersebut.

a. Faktor untuk variabel pertama (1) terdiri dari pembukaan lowongan pekerjaan, pemanfaatan iklan, kondisi Ekonomi dan reputasi perusahaan. Faktor ini dinamakan faktor rekrutmen.

b. Faktor untuk variabel kedua (2) terdiri dari visi-misi sasaran dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan

jenis kegiatan, jenis teknologi yang digunakan dan sosial-budaya masyarakat. Faktor ini dinamakan faktor pengembangan sumber daya manusia.

c. Faktor untuk variabel ketiga (3) terdiri dari, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, dan pendidikan dan pengalaman kerja. Faktor ini dinamakan faktor Kompensasi.

6. Interpretasi Faktor

Hasil penelitian ini diketahui bahwa faktor-faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di BTN Syariah Jombang, ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja, dengan hasil olah data kuesioner karyawan di BTN Syariah Jombang.