

**FAKTOR-FAKTOR YANG PERLU DIPERTIMBANGKAN  
DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA DINAS PENDIDIKAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA**

**TESIS**



Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)  
Pada Program Pasca Sarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Jember

TS

Asal	: Hadiah	Klass
	Pembelian	658.3
Terima	: Tgl. 06 JAN 2003	WAH
No. Input	: SICS	f

e.1

Oleh :

**WAHYUNINGSIH**

NIM : 000820101068

**UNIVERSITAS JEMBER PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
2002**

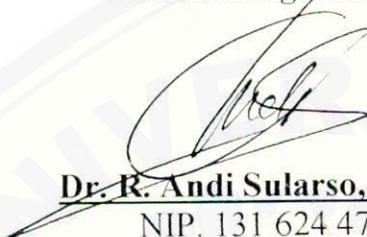
Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI

Tanggal September 2002

Oleh

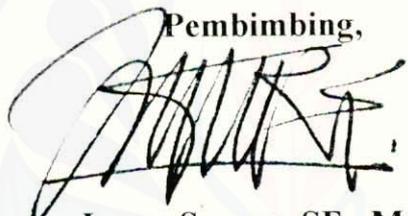
Pembimbing Utama,



Dr. R. Andi Sularso, MSM.

NIP. 131 624 475

Pembimbing,



Imam Suroso, SE., M.Si.

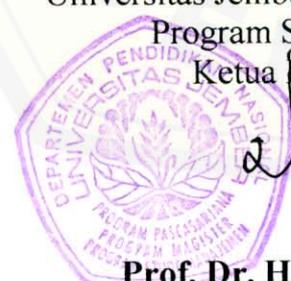
NIP. 131 759 838

Mengetahui

Universitas Jember Program Pascasarjana

Program Studi Manajemen

Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.

NIP. 130 350 765

**JUDUL TESIS**

**FAKTOR-FAKTOR YANG PERLU DIPERTIMBANGKAN DALAM  
PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) UNTUK  
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA DINAS PENDIDIKAN PEMERINTAH  
KOTA SURABAYA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : WAHYUNINGSIH  
N I M : 000820101068  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

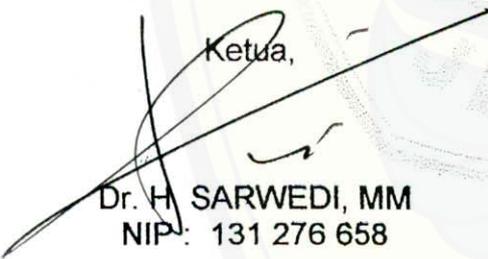
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

**03 OKTOBER 2002**

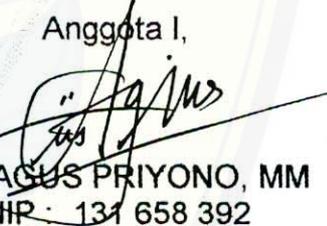
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,

  
Dr. H. SARWEDI, MM  
NIP : 131 276 658

Anggota I,

  
Drs. AGUS PRIYONO, MM  
NIP : 131 658 392

Anggota II,

  
Dr. R. ANDI SULARSO, MSM  
NIP : 131 624 475



**Mengetahui/menyetujui**  
Universitas Jember Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Ketua Program Studi

  
**Prof. Dr. H. Harijono, SU. Ec.**  
NIP : 130 350 765

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya akhirnya penelitian dan penulisan tesis ini dapat disusun dengan baik. Dalam penyelesaian penelitian dan penulisan tesis ini banyak dibantu oleh berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau di bawah ini :

Pembimbing tesis, kepada beliau Dr. R. Andi Sularso, MSM dan Imam Suroso, SE, Msi yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Tesis ini dapat berguna serta bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.

Jember, September 2002

Penulis

## RINGKASAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya. Data yang digunakan adalah dari hasil kuisioner yang terdiri dari skala berupa pengadaan karyawan, dan kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisa Faktor untuk mengetahui faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor baru yang terbentuk dari berbagai variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor sarana dan prasarana kerja yang terdiri atas variabel berupa adanya peralatan kerja yang terpenuhi dengan baik (loading faktor 0,831); tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan (loading faktor 0,888); kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik (loading faktor 0,74); Pemerintah Kota Surabaya dapat memberikan fasilitas kredit kepada karyawan (loading faktor 0,684); dan penerangan di tempat kerja yang memadai (loading faktor 0,622), faktor pemberdayaan sumber daya manusia yang terdiri atas variabel pemberian dana pensiun yang diberikan kepada karyawan yang telah purna tugas (loading faktor 0,762); diikuti sertakannya karyawan dalam program asuransi kesehatan (loading faktor 0,611); diberikannya fasilitas bea siswa/ bantuan biaya dan kemudahan lain bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan penjenjangan (loading faktor 0,62); serta penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan secara berkala (loading faktor 0,408), faktor pentingnya peranan media informasi dan motivasi kerja yang terdiri dari variabel peran penting pimpinan sebagai mediator informasi (loading faktor 0,881); keterlibatan karyawan dalam pembuatan informasi (RENSTRA) yang sangat diperlukan (loading faktor 0,835); diadakannya pelatihan secara kontinyu kepada karyawan (loading faktor 0,556); dan motivasi kerja karyawan (loading faktor 0,623), faktor penghargaan prestasi kerja yang terdiri dari variabel diberikannya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi (loading faktor 0,627); serta hubungan antara karyawan dan pimpinan yang harmonis (loading faktor 0,526), faktor penempatan posisi karyawan untuk mempercepat penyelesaian tugas yang terdiri dari variabel penyelesaian pekerjaan yang berpengaruh pada hasil kerja karyawan (loading faktor 0,678) serta penempatan karyawan di lingkungan Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya yang sesuai dengan ketrampilan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan (loading faktor 0,674).

## ABSTRACT

This research is aimed to know factors influencing to manage the human resources which have good performance at Surabaya Educational Departement. The research is using from quistioner that is gathered with several scale included official recruitment, worker safety, and job area.

The model of analysis that used in this research is factor analyst to know factors influencing to manage the human resources which have good performance at Surabaya Educational Departement.

Result in this analysis show that the new factors become from several variable which this research are job tools and infrastructure factor which included some variable. That is carried out of job tools well (loading factor 0,831); job place are pleasant and fun (loading factor 0,888); keeping clean job area well (loading factor 0,74); The Surabaya Government city can given for worker with credit (loading factor 0,684), and lighting for job place (loading factor The second factor are 0,622). The second factor is The human resources management which included some variable. That is give present donation for official pension (loading factor 0,762); become participate healt ansurance program for worker (loading factor 0,611); give the study grand for official who want to continue their study level (loading factor 0,62); and percentage for performance official immediately (loading factor 0,408). The third factor is the important information media and work motivation which include some variable. That is leader character which become mediator for information media (loading factor 0,881); official participate to make information system (RENSTRA) which very needed (loading factor 0,835); Training for official immediately (loading factor 0,556); and official motivation (loading factor 0,623). The fourth factor is appreciation for good job performance which included some variable. That is appreciation for good job performance to good official (loading factor 0,627); and the good relationship between leader and her official (loading factor 0,526). The fiveth factor is the right official placement to finish the job more speedy which included some variable. That is about finishing job more speedy which can saw for the good official performance (loading factor 0,678); and the right official placement in Surabaya Educational Departement which agree with their skill (loading factor 0,674).

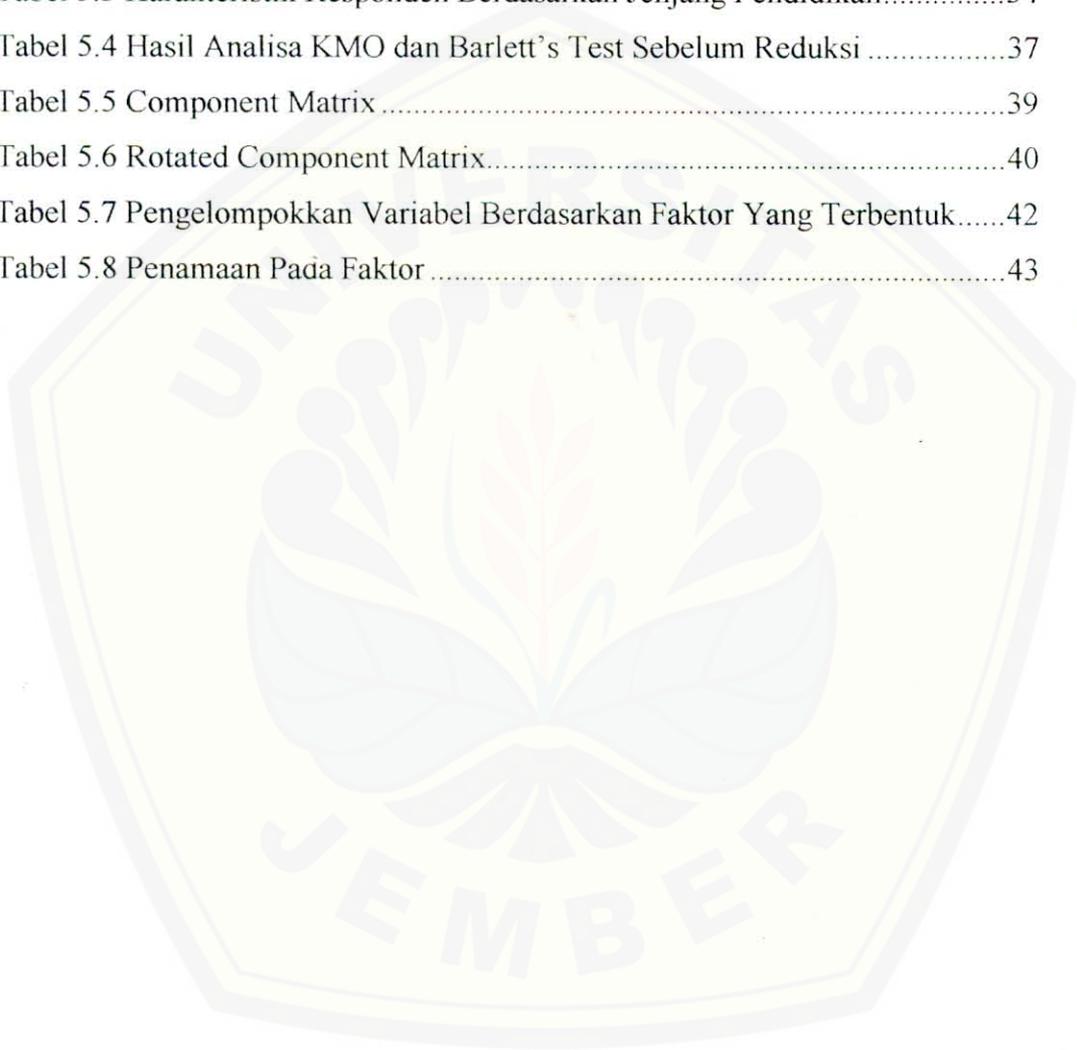
## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
RINGKASAN.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Perencanaan Karier.....	9
2.1.3 Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4 Prestasi Kerja.....	17
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL.....	21
3.1 Kerangka Konseptual.....	21
3.2 Hipotesis.....	23
BAB IV METODE PENELITIAN.....	24
4.1 Obyek Penelitian.....	24
4.2 Prosedur Penentuan Populasi dan Sampel.....	24
4.2.1 Penentuan Populasi.....	24
4.2.2 Penentuan Sampel.....	24
4.3 Definisi Operasional variable.....	25

4.3.1 Pengadaan Karyawan .....	25
4.3.2 Pengembangan Karyawan .....	25
4.3.3 Kesejahteraan Karyawan.....	26
4.3.4 Lingkungan Kerja.....	26
4.3.5 Aliran Informasi .....	27
4.4 Lokasi Penelitian.....	28
4.5 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data .....	28
4.5.1 Jenis dan Sumber Data.....	28
4.5.2 Cara Pengumpulan Data .....	28
4.6 Model dan Teknik Analisis .....	29
4.6.1 Model Analisis .....	29
4.6.2 Teknik Analisis Data.....	31
BAB V HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	32
5.1 Hasil Penelitian .....	32
5.2 Analisis Hasil Penelitian .....	35
5.2.1 Analisa Faktor .....	35
5.2.2 Pemberian Nama Faktor.....	44
5.3 Pembahasan.....	43
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
6.1 Kesimpulan .....	48
6.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

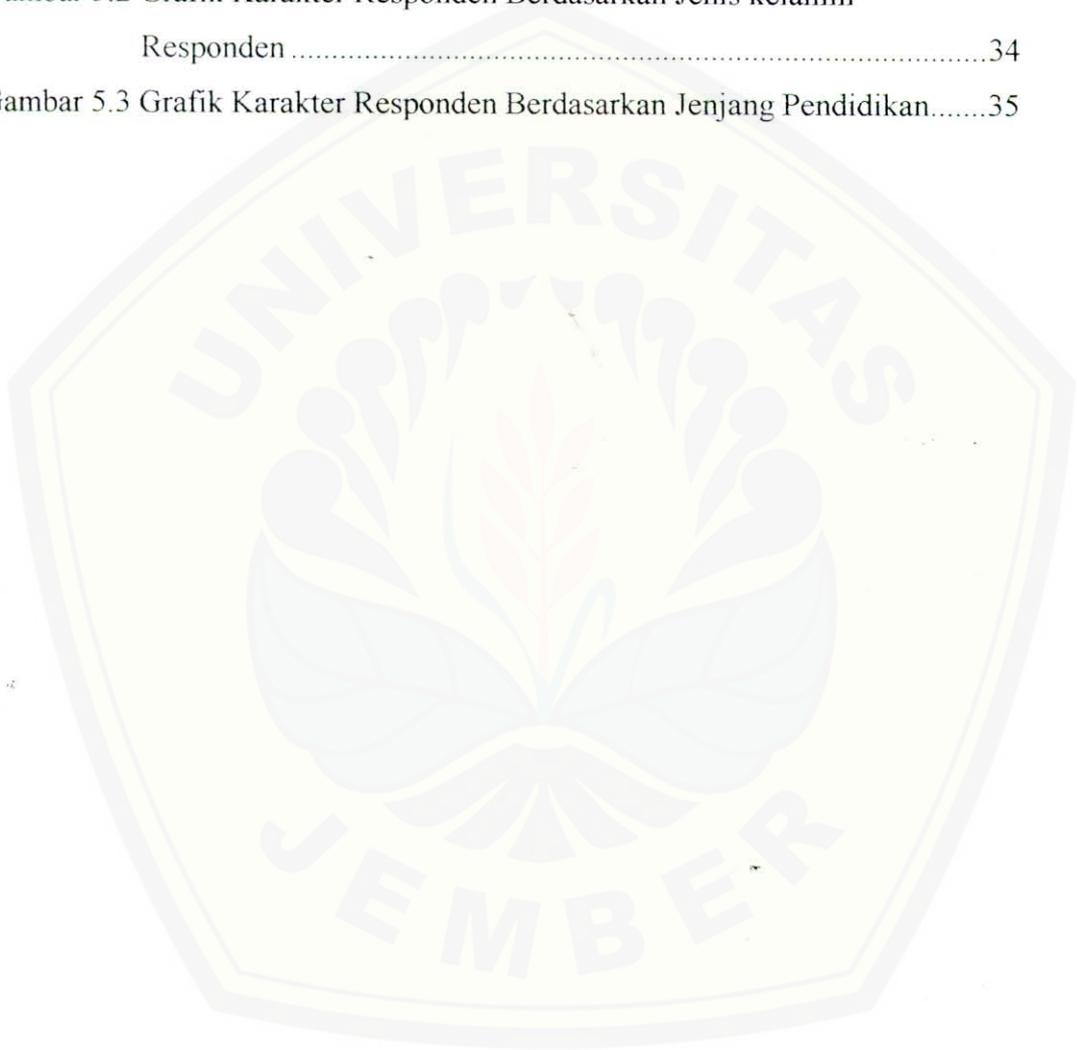
**DAFTAR TABEL**

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	32
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	34
Tabel 5.4 Hasil Analisa KMO dan Barlett's Test Sebelum Reduksi .....	37
Tabel 5.5 Component Matrix .....	39
Tabel 5.6 Rotated Component Matrix.....	40
Tabel 5.7 Pengelompokkan Variabel Berdasarkan Faktor Yang Terbentuk.....	42
Tabel 5.8 Penamaan Pada Faktor .....	43



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	22
Gambar 5.1 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Umur.....	33
Gambar 5.2 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Jenis kelamin Responden .....	34
Gambar 5.3 Grafik Karakter Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	35



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Lembar Kuesioner

Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3. Analisis Faktor





## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik itu organisasi sosial ataupun organisasi bisnis, akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterlibatan sumber daya manusia dalam hal ini adalah sangat penting, sehingga pada akhir-akhir ini tidaklah mustahil, ada kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Perhatian itu tidak hanya tertuju pada manusia sebagai individu, namun termasuk juga manusia dalam kelompok organisasi.

Perlu diingat kembali, bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik secara individu atau kelompok mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan. Perilaku tersebut dapat termanifestasikan pada saat individu ataupun kelompok melaksanakan tugas, disini akan nampak bahwa sikap dan tingkah laku manusia atau tenaga kerja akan tercermin dalam kesungguhan bekerja yang akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi selain ditentukan oleh faktor tenaga kerja sebagai tenaga operasional dan administrasi, juga sangat dipengaruhi oleh keberadaan pimpinan dalam memanager tenaga kerja atau karyawan. Pimpinan harus benar-benar memahami tentang perilaku bawahan, dan dapat mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tanggung jawabnya. Oleh karena itu pimpinan harus berperan dalam menggerakkan tenaga kerja melalui pendekatan dan pembinaan yang terarah sesuai dengan keinginan dan kemampuan tenaga kerja.

Heterogenitas individu dengan segala keberadaannya memerlukan perhatian khusus dari pimpinan baik itu dipandang dari segi kekurangan maupun kelebihan.

Mereka perlu dibina dan dihargai untuk merangsang agar dapat berbuat lebih banyak. Dengan kata lain, bahwa pembinaan dan penghargaan terhadap tenaga kerja akan dapat menciptakan dorongan bagi mereka untuk menjalankan tugasnya dengan baik guna mencapai sasaran.

Pembinaan tenaga kerja berkaitan dengan pendayagunaan personal dengan maksud untuk menggali potensi individu, melalui aktualisasi kerja dan dengan memberikan kepercayaan kepada mereka. Kegiatan aktualisasi kerja dari potensi masing-masing individu yang diberikan dengan penuh kepercayaan, akan menimbulkan rasa senang dan dapat memungkinkan individu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dikerjakan secara maksimal. Kondisi itu dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan selanjutnya berpengaruh terhadap produktivitas organisasi kerja secara menyeluruh.

Upaya pendayagunaan personal dalam rangka usaha untuk mewujudkan produktivitas kerja, merupakan suatu proses yang berkesinambungan. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan dan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan dan komunikasi personal. Penempatan personal yang tepat serta pemberian kesempatan untuk pengembangan diri melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian akan mendorong individu memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Harus diakui, banyak pihak yang merasa khawatir dengan hadirnya era perdagangan bebas di abad mendatang. Kekhawatiran itu terutama ditujukan pada kesiapan sumber daya manusia yang dimiliki. Indonesia yang memiliki penduduk kurang lebih 200 juta orang, apabila kualitas yang dimilikinya rendah, maka bangsa ini hanya akan menjadi pasar bagi berbagai produk bangsa lain. Kita juga mengakui memiliki kekayaan alam yang melimpah, tetapi apabila sumber daya manusianya tidak mampu mengolah, maka bangsa Indonesia pula yang akan menanggung akibatnya.

Dalam GBHN tahun 1993 berdasarkan Ketetapan MPR II tahun 1993 (Tap. MPR II/1993) dijelaskan bahwa sasaran umum Pembangunan Jangka Panjang kedua

(PJP II) yang mulai berlaku sejak 1 April 1994 adalah untuk menciptakan kualitas manusia dan kualitas masyarakat Indonesia yang maju dan mandiri dalam suasana yang sejahtera lahir dan batin, dalam tata kehidupan masyarakat bangsa, dan negara yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Kehidupan bangsa Indonesia yang dikehendaki adalah suasana bangsa yang serba berkesinambungan dan selaras dalam hubungan antara sesama manusia, manusia dengan masyarakat, manusia dengan alam lingkungannya, dan hubungan antara manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa.

Berdasarkan dengan pembangunan bidang ekonomi, kualitas sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian mengingat manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang sangat menentukan khususnya tentang mental dan perilaku dalam menghadapi daya saing di berbagai sektor yang disebabkan meningkatnya informasi dan Iptek yang canggih serta arus globalisasi yang melanda bagian dunia termasuk Indonesia. Pembangunan yang tidak selaras dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu Negara akan menimbulkan ketimpangan dan kesenjangan sosial, sehingga dapat menjurus ke arah kecemburuan dan keangkuhan sosial, yang memungkinkan terjadinya anarkisme termasuk penjarahan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu ditangani secara serius dan khusus mengingat sebagian besar tenaga kerja Indonesia kurang lebih 80 % hanya berijazah Sekolah Dasar.

Pendidikan merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan pemuda mengingat usia muda merupakan usia sekolah. Problem yang terutama muncul adalah penyediaan fasilitas pendidikan, meliputi gedung sekolah, tenaga guru, buku-buku dan lain-lain sarana penunjang pendidikan. Banyaknya jumlah penduduk usia muda memaksa Pemerintah menyediakan sarana pendidikan dalam jumlah yang lebih banyak.

Sektor Pendidikan merupakan salah satu Program Pemerintah yang diutamakan dibanding sektor-sektor yang lain, sebab Pendidikan merupakan produk generasi muda yang dipersiapkan Pemerintah untuk menuju negara yang maju. Tidak

lepas dari hal tersebut di atas, maka Pemerintah seharusnya sudah mulai lebih meningkatkan semua aspek yang menunjang tujuan Pendidikan, diantaranya adalah Lembaga Pendidikan. Kalau kami amati, dan berdasarkan realita di lapangan, maka jumlah Lembaga Pendidikan yang ada di Wilayah Pemerintah Kota Surabaya ini belum merata baik dilihat dari segi jenjang, jenis dan jalur pendidikan.

Program pendidikan nasional selain untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, cakap dan mampu juga dimaksudkan untuk merubah mental attitude masyarakat agar dapat menerima perubahan sosial sebagai hasil pembangunan.

*Mental attitude* yang dimaksudkan adalah agar dari hasil pendidikan akan terbentuk kualitas sumber daya manusia yang bermental kreatif, mandiri, berwawasan budaya kerja yang luas, berdisiplin dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Peningkatan pendidikan diupayakan sejajar dengan emansipasi wanita dalam perubahan sosial agar wanita sebagai masyarakat modern dapat berpartisipasi aktif diberbagai sektor yang memungkinkan melaksanakan tugas-tugas dalam masyarakat, misalnya : sebagai guru, dokter, perawat, hakim, pengusaha dan tugas kemiliteran.

Timbulnya arus globalisasi yang didukung oleh kemajuan yang semakin meningkat di bidang Iptek serta kebijakan pemerintah mengenai likualisasi di sektor perdagangan dan jasa menjelang tahun 2000, program pembangunan sektor pendidikan diarahkan pada sektor pendidikan yang berwawasan komunitas yang bertujuan untuk melepaskan diri dari ketergantungan global dan nasional, sehingga sifat kemandirian sebagai salah satu ciri bangsa modern akan tercipta.

Pendidikan yang berwawasan komunitas merupakan suatu proses untuk mencapai kesadaran kritis sebagai KONSIENTIASI bangkitnya kesadaran dan kemampuan percaya pada diri sendiri (Paulo Freire, 1984:33). Pertumbuhan konsientiasi yang demikian bukan merupakan hasil sampingan yang timbul secara disengaja melalui upaya pendidikan sumber daya manusia yang kritis yang harus didukung oleh kondisi sejarah dan kondisi lokal yang memadai, tetapi diperlukan program pendidikan yang aktif dan dialogis agar masyarakat setempat terhindari dari bahaya masifikasi. Karena itu diperlukan pemecahan masalah yang tepat, sebagai

permasalahan yang dipecahkan bersama dengan rakyat yang mempunyai fungsi partisipasi aktif dalam keterlibatannya dalam proses dan pembuatan keputusan untuk dirinya sendiri.

Chris Argyris (1957:50) menyebutkan sebagai kontinum dari pasivitas menjadi aktivitas dari ketergantungan menjadi kebebasan dalam pengambilan keputusan dari kurang sadar menjadi kesadaran dan pengendalian diri sendiri.

Pembangunan ekonomi seperti yang sedang dilaksanakan dari PJP II diharapkan berdasarkan pembangunan berwawasan komunitas, jadi tidak hanya dilaksanakan pada pengembangan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia secara individual, melainkan pada tujuan untuk meningkatkan harga diri (*self-esteem*) dan percaya diri (*self-reliance*) yang secara esensial merupakan upaya untuk menyesuaikan penampilan dengan nilai-nilai dalam keseimbangan dalam berkomunikasi dan bertransaksi.

Peningkatan harga diri dan percaya pada diri sendiri ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan menjadi 8 kategori tujuan yang meliputi (Komarrudin Sastradipoera 1992 : 5):

1. *Self-conseionsness*, yaitu pengembangan kesadaran diri yang merupakan kesadaran akan eksistensi individu sebagai konsientisasi, yaitu kemampuan untuk merefleksi diri dan mengadakan pilihan bebas.
2. *Self-determination*, yaitu pengembangan kemampuan untuk menentukan nasibnya sendiri yaitu kemampuan mengatur perilaku sendiri oleh pengendalian langsung dari dalam (*innerdirected control*), bukan sebagai produk dari tekanan sosial.
3. (*Self-expression*), yaitu pengembangan kemampuan untuk ekspresi diri sebagai kemampuan untuk menyatakan diri.
4. *Self-fulfillment*, yaitu pengembangan kemampuan pemenuhan diri sebagai kebutuhan untuk mencapai segala hal yang akan dicapai melalui pekerjaannya atau amal baik yang disukainya.
5. *Self-actualization*, yaitu perkembangan kemampuan untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya, pemenuhan potensial individu.

6. *Self-analysis*, yaitu pengembangan analisis diri sebagai upaya individu dalam memahami dirinya sendiri, motivasinya, emosinya, potensinya, daya nalarnya serta keterbatasan yang dimilikinya.
7. *Self-control*, yaitu pengembangan pengendalian diri sebagai kemampuan untuk membimbing perilakunya, dari obyek pengendalian menjadi subyek pengendalian, atau dari sub ordinat menjadi super ordinat.
8. *Self-development*, yaitu pengembangan diri sebagai kemampuan untuk menumbuhkan potensi dari kemampuannya sendiri agar terhindari dari asistensialisme.

Wawasan merupakan suatu cara pandang sadar dengan mempergunakan cipta, rasa, karsa, sedangkan kerja merupakan segala sumber daya manusia yang dilaksanakan untuk menyelenggarakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi wawasan kerja aparatur Negara dapat diartikan sebagai, "suatu cara pandang secara sadar dengan mengarahkan sumber daya manusia, cipta, rasa dan karsa serta karya yang dilaksanakan aparatur Negara untuk menyelenggarakan tugas Negara sebagai budaya kerja" (wawasan Kerja, 1994, 15).

## 1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dirumuskan pokok masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yakni :

1. Faktor-faktor apakah yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan pemerintah kota Surabaya ?
2. Bagaimana implementasi faktor-faktor tersebut guna meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan pemerintah kota Surabaya ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan pemerintah kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui implementasi faktor-faktor tersebut guna meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan pemerintah kota Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Surabaya dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang, khususnya di Sub Dinas Tenaga Kependidikan.
2. Sebagai sumbangan referensi bagi para peneliti selanjutnya.
3. Memberikan sumbangan pengembangan teori perbedaan prestasi kerja karyawan di Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Dengan berkembangnya waktu, masalah yang dihadapi organisasi berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia semakin beragam. Organisasi merupakan tempat berkumpul, bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin banyak sumber daya manusia yang terlibat di sana semakin kompleks pula organisasi itu. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang baru. Sejak dulu telah diperbincangkan bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang terlihat dalam suatu kerja sama.

Flippo (1991:5) bahwa pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Armstrong (1988:3) pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu pendekatan pada empat prinsip dasar, yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah suatu harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi.
- b. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai dengan sumber daya manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan.
- c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- d. Integrasi, yaitu menjadikan semua anggota organisasi tersebut bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Handoko (1989:4) pengelolaan sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat di atas maka pengertian dari

pengelolaan sumber daya manusia pada intinya meliputi pengadaan, pengembangan, gaji, pemeliharaan, integrasi dan pemutusan hubungan kerja.

Suharto (1991:8) pengelolaan sumber daya manusia yaitu dimulai dengan mencari sumber daya manusia, apabila organisasi sudah mendapatkan sumber daya manusia maka harus diberi gaji, kesejahteraan, dikembangkan, dan diperhatikan promosinya serta diakhiri dengan pemberhentian atau PHK.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas batasan pengelolaan sumber daya manusia tampaknya belum ada keseragaman, namun demikian tidaklah terdapat perbedaan yang mendasar. Pada intinya pengelolaan sumber daya manusia meliputi : pengadaan, pengembangan, gaji dan upah, pemeliharaan, integrasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia di Indonesia sebagaimana juga dialami oleh negara-negara berkembang yang berpenduduk besar seperti India dan Cina, problematik yang melanda kaum muda antara lain bersumber dari kesenjangan yang terjadi antara perubahan struktur demografis, akselerasi program pendidikan dan lambatny transformasi struktur ekonomi dari sektor "tradisional" ke "modern". Kecenderungan meningkatnya ketidaksesuaian antara disatu pihak besarnya "supply" pencari kerja baru yang rata-rata telah mengenyam pendidikan setingkat SLTA, dan dipihak lain kecilnya "demand" yang dapat diciptakan oleh pembangunan ekonomi, terefleksi secara kongkrit pada membengkaknya angka pengangguran (terbuka maupun terselubung) yang gejalanya sudah terlihat dengan jelas dari hasil berbagai studi.

### **2.1.2 Perencanaan Karier**

Perencanaan karier sebagai suatu fungsi kepegawaian yang terpisah merupakan suatu gejala yang relatif baru dan sedang tumbuh. Program-program yang mantap masih jarang, tetapi terus bertambah karena keinginan organisasi untuk menjamin persediaan tenaga-tenaga pengganti yang cakap, untuk memenuhi tugas-tugas tindakan yang positif, dan untuk memenuhi keinginan pegawai akan kesempatan-kesempatan dan pertumbuhan karier.

Meskipun program-program itu berbeda, timbul empat unsur perencanaan karier sebagai berikut :

- a. Penilaian individu mengenai kemampuan, minat, kebutuhan karier, dan tujuannya;
- b. Penilaian organisasi mengenai kemampuan dan kesanggupan pegawai;
- c. Komunikasi informasi mengenai pilihan-pilihan dan kesempatan-kesempatan karier pada organisasi dan;
- d. Penyuluhan karier untuk menentukan tujuan-tujuan realistik dan merencanakan cara pencapaiannya.

Ahli-ahli manajemen personalia mempunyai fungsi memberikan alat-alat dan kesempatan-kesempatan untuk perencanaan karier perseorangan, untuk melakukan penilaian kesanggupan pegawai, untuk mengembangkan jalur-jalur karier, dan untuk memberikan informasi kepada pegawai dan kepada mereka yang bertindak sebagai penasihat mengenai kesempatan-kesempatan karier dalam organisasi, Ahli-ahli manajemen personalia juga membantu para manajer dan penyedia/pengawas dalam usaha-usaha perencanaan dan pengembangan karier.

Fungsi-fungsi bantuan mencakup pemberian informasi yang diperlukan, mendorong penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai secara berkala dan objektif, dan melatih pegawai-pegawai dan manajer-manajer agar dapat bekerja secara efektif sebagai penasihat karier dan perantara pengembangan pegawai. Perlu diperhatikan bahwa hubungan kerja yang erat harus dikembangkan antara perencana-perencana Sumber daya manusia dan perencana-perencana karier sehingga harapan-harapan pegawai akan kemajuan menjadi masuk akal dan tujuan-tujuan karier menjadi realistik.

Pegawai-pegawai yang ingin mengejar karier dalam organisasi harus merasa bahwa organisasi itu merupakan lingkungan yang memberikan kepuasan. Apabila mereka merupakan bagian kelompok kerja yang bersatu padu, maka usaha-usaha pengembangan karier mereka sebagian besar akan ditujukan untuk memperbaiki kesempatan-kesempatan mereka dalam organisasi. Meskipun demikian, untuk

membentuk suatu lingkungan yang memuaskan, bagian personalia harus berhubungan dengan “perubahan dan pengembangan organisasi”.

Dalam kenyataannya manusia tidak hanya merupakan input produksi semata-mata, namun merupakan pula konsumen dari hasil produksi tersebut, serta penentu dari apa yang akan diproduksi, berapa harus diproduksi, dan manusia pula yang melaksanakan distribusi dari barang yang dihasilkan. Penduduk merupakan sumber daya manusia yang mempunyai dua dimensi, yaitu satu pihak sebagai penduduk merupakan sumber daya manusia sumber pekerja atau tenaga kerja atau karyawan, di lain pihak bahwa penduduk sebagai sumber daya manusia merupakan modal manusia (*human capital*). Jika dihubungkan penduduk sebagai sumber daya manusia sebenarnya terkait erat dan bahkan saling mendukung dengan pembangunan ekonomi. Dalam siklus pasar kerja dan pasar barang, angkatan kerja baru merupakan keluaran (*output*) dari sistem pendidikan.

Selain itu sumber angkatan kerja baru adalah bagian dari penduduk lain yang tidak bersekolah lagi tetapi masuk pasar kerja, seperti orang tua, wanita dan lain-lain. Tambahan orang yang bekerja ditentukan oleh kemampuan pertumbuhan ekonomi dan proses produksi barang/jasa. Sehingga agar proses transisi antar sekolah dan bekerja berjalan dengan mulus, maka penyusunan sistem pembinaan tenaga kerja juga perlu mengacu pada sistem pembangunan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Pada transisi ini perlu diamati secara terus menerus hal-hal yang terjadi di pasar kerja (tempat dimana menjadi pertemuan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dan terjadinya penyerapan tenaga kerja), yang merupakan refleksi keberhasilan perpaduan antara sistem pendidikan dan sistem ekonomi berjalan dengan mulus.

### **2.1.3 Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia di satu sisi dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan atau kemampuan kerja manusia dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. Di sisi lain pembinaan sumber daya manusia berhubungan erat dengan usaha peningkatan kesejahteraan atau taraf hidup masyarakat. Adapun hubungannya dengan globalisasi, yang sering ditekankan adalah

aspek yang pertama, yaitu peningkatan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan asumsi bahwa aspek kedua akan terpenuhi dengan sendirinya.

Pembinaan sumber daya manusia dimulai dalam kalangan keluarga, ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan formal, dan dikembangkan dalam masyarakat terutama di lingkungan pekerjaan. Pembinaan sumber daya manusia yang paling dasar dimulai di dalam keluarga. Orang tua memberikan petunjuk-petunjuk dan meneruskan kebiasaan cara bekerja kepada anak-anaknya. Demikian juga orang dewasa dalam keluarga hidup dengan aturan dan tata kebiasaan tertentu dan ditiru oleh orang muda. Cara yang demikian sudah berlangsung sejak permulaan peradaban manusia dan masih relevan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

Dalam susunan ekonomi dan masyarakat yang sangat sederhana, dimana setiap anggota keluarga hanya mengerjakan usaha keluarga sendiri, petunjuk-petunjuk kerja dari orang tua kepada yang muda dapat dianggap cukup memadai. Maka sejarahnya, *tingkat pertama* dari pengembangan sumber daya manusia dilakukan di kalangan keluarga. Sesuai dengan perkembangan susunan masyarakat dan ekonomi, kemampuan kerja seseorang dipandang perlu ditingkatkan secara khusus. Maka timbullah apa yang disebut sistem magang. Seseorang dalam jangka waktu tertentu mengamati secara terus menerus bagaimana pekerja-pekerja yang sudah berpengalaman melakukan pekerjaan tertentu. Kemudian orang tersebut mencoba menerapkan sendiri cara bekerja yang diamatinya sambil diawasi oleh yang berpengalaman. Bila dipandang sudah mampu, orang tersebut dapat kembali bekerja dalam usaha keluarga sendiri, atau dalam usaha di mana dia menjadi magang, atau mencari upah di tempat lain. *Tingkat kedua* dari pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan dan latihan formal. Orang dididik dan atau dilatih bukan saja untuk memperoleh pengetahuan tertentu akan tetapi juga untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penghasilannya. *Tingkat ketiga* dari pengembangan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen.

Prinsip utama dari manajemen adalah peningkatan efisiensi penggunaan sumber-sumber yang digunakan dalam produksi seperti waktu, modal, bahan-bahan dan tenaga kerja sendiri. Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan tujuan utama dari manajemen personalia. Gagasan selanjutnya perencanaan tenaga kerja merupakan tingkat lanjutan dari proses pengembangan sumber daya manusia. Gagasan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin kebutuhan tenaga-tenaga, terutama tenaga kerja terdidik yang diperlukan dalam pembangunan. Perencanaan tenaga kerja berhubungan erat dengan pendayagunaan sumber daya manusia dengan mengusahakan supaya setiap orang yang ingin dan mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan, dengan pekerjaan itu dapat memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Peningkatan kesempatan kerja melalui strategi yang mantap perlu diikuti dengan pengembangan sumber daya manusia secara berdaya guna dan berhasil guna agar terwujud pemerataan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Untuk mengatasi kedua permasalahan besar tersebut, maka ahli ekonomi tenaga kerja atau sumber daya manusia mengemukakan berbagai pendapat, yaitu :

- a. Penetapan Upah Minimum dibarengi dengan penciptaan kesempatan kerja di Sektor Pemerintah.
- b. Perbaikan Struktur keahlian dan bidang-bidang Pendidikan sesuai dengan Kebutuhan tenaga kerja. Struktur keahlian dan bidang pendidikan yang kurang sesuai kebutuhan pembangunan dapat diusahakan perombakannya melalui :
  - 1) Perbaikan/peningkatan keahlian bagi tenaga-tenaga kerja penganggur yang berorientasi kepada keahlian yang dibutuhkan dalam pembangunan yang sedang dan akan dilaksanakan.
  - 2) Penyesuaian kembali pengembangan sumber daya manusia melalui pengarahannya pendidikan dengan mempergunakan kebijaksanaan moneter dan fiskal, serta pengarahannya perkembangan pendidikan di sektor swasta dengan strategi ketenagakerjaan.

- c. Pendekatan Pembangunan yang harus berorientasi pada kegiatan yang banyak menyerap tenaga kerja, tanpa banyak mengorbankan tingkat pertumbuhan ekonomi yang diinginkan.

Sebenarnya untuk menghilangkan pengangguran dalam jangka pendek dan menengah adalah suatu hal yang tidak mungkin, akan tetapi untuk memperkecil tingkat pengangguran dapat diusahakan berbagai strategi sebagai berikut :

- a. Memperbesar jumlah pendidikan ketrampilan yang dibutuhkan, utamanya melalui lembaga-lembaga sosial.
- b. Investasi pada bidang-bidang kegiatan ekonomi sejauh mungkin diarahkan pada padat karya.
- c. Peningkatan mobilitas tenaga kerja antara daerah dan antar Negara.

Tenaga kerja di Indonesia, masih sebagian besar menggantungkan diri pada sektor pertanian. Namun demikian dalam proses perkembangan ekonomi yang telah dialami menunjukkan perubahan komposisi dalam tiga sektor, yaitu pertanian, industri dan jasa. Sehingga diperlukan adanya suatu strategi sumber daya manusia untuk menunjang strategi ketenagakerjaan dalam jangka panjang. Dalam usaha mencapai sasaran tersebut diperlukan kebijaksanaan pendidikan dan pemberian fasilitas pendidikan serta realokasi sumber daya manusia.

- a. Strategi sumber daya manusia melalui kebijaksanaan pendidikan.
- b. Strategi sumber daya manusia dan pemberian fasilitas pendidikan.
- c. Realokasi sumber daya manusia untuk pemerataan tenaga kerja.

Pengembangan profesionalisme tenaga kerja adalah syarat utama bagi pengembangan dunia usaha dan industri yang bersifat kompetitif dalam era globalisasi. Pada saat ini masyarakat banyak berbicara mengenai peningkatan profesionalisme, disiplin, produktivitas, dan etos kerja yang tinggi untuk mendukung proses industrialisasi. Namun jarang yang membicarakan upaya pencapaiannya, sehingga hasil akhirnya di luar harapan. Strategi pelatihan yang tertuang dalam reformasi pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan profesionalisme tenaga kerja.

Pelatihan adalah bagian integral dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan ini dilakukan melalui berbagai jalur. Di antaranya melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan di tempat kerja. Pendidikan yang lebih merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketaqwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dan sebagainya. Sedang pelatihan lebih menekankan pada pembentukan dan pengembangan profesionalisme dan kompetensi.

Sementara itu, pengembangan di tempat kerja merupakan jalur pemantapan aplikasi kompetensi sumber daya manusia untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sisa-sisa peninggalan sejarah kolonial masih melekat pada golongan pribumi yang akan mempengaruhi perilaku kualitas sumber daya manusia Indonesia dan masih ada yang menganggap bahwa orang asing dengan sosial budayanya lebih tinggi dari pada bangsa Indonesia, perasaan rendah diri, apatis, tidak kreatif dan ketergantungan merupakan sisa-sisa pendidikan kolonial yang masih membekas.

Dengan pendidikan yang berwawasan komunitas dan konsientasi diharapkan kepercayaan pada kemampuan diri sendiri semakin meningkat lebih-lebih dalam proses menuju likualisasi di sektor perdagangan dan jasa diperlukan daya saing yang tinggi. Dalam upaya peningkatan pelayanan pendidikan dan latihan di negara yang sedang berkembang sering kali dijumpai adanya *Viscious circle educational*, yaitu lingkaran setan yang tidak berujung pangkal di sektor pendidikan (Sondang Siagian 1983: 123) dengan urutan sebagai berikut :

- a. asing karena *Basic skill* yang kurang, yang disebabkan oleh faktor ekonomi yaitu rendahnya tingkat pendapatan, faktor sosial budaya mengenai tingkat kecerdasan yang berkaitan dengan rendahnya gizi yang diperoleh dari menanggung banyak anggota keluarga.
- b. *Mental attitude* terhadap pendidikan pegawai yang negatif, adanya anggapan setelah selesai mengikuti program pendidikan dan latihan tidak dapat dikembangkan karena terbentur dengan formalitas yang kaku. Jabatan yang dipangkunya hilang dan tidak ada tindak lanjut terhadap hasil pendidikan di kemudian hari, tetapi sebagai status quo, bahkan mungkin lebih mundur.
- c. Ketergantungan kepada bahan-bahan pelajaran tidak ada, *Idigenous teaching materials*.

- d. Kurangnya kesempatan lembaga pendidikan untuk berkembang, selain dari segi dana, tenaga pengajar dan instruktur juga karena formalitas yang kaku dan kurangnya perhatian terhadap lembaga pendidikan.
- e. Ketergantungan kepada bahan-bahan pelajaran asing karena tidak ada, *Idigenous teaching materials*
- f. Kurangnya kesempatan tenaga ahli domestik untuk mengadakan riset untuk mengembangkan *indigenous teaching materials* bila ada kesempatan dana terbatas, atau bila dana ada, tetapi kemampuan metodologinya lemah.
- g. Ketidakmampuan pegawai untuk membeli bahan-bahan pelajaran dalam bahasa asing, karena penghasilannya rendah.
- h. Bila mampu membeli sering tidak tersedianya bahan-bahan tersebut dalam pasaran kenoroledge industry.
- i. Bila di pasaran tersedia *knowledge industry* pengetahuan dan kemampuan berbahasa asing terbatas dan akhirnya mengakibatkan.
- j. Kurangnya *basic skill*.

Manusia yang kreatif diharapkan dapat menciptakan penemuan-penemuan baru sebagai pendukung Iptek yang semakin canggih dan tuntutan masyarakat yang beraneka macam. Menurut *Fritz Zwicky* (*Dinamis* No.2 Januari 1994: 21) pada umumnya mempunyai 4 tindakan, yaitu :

- a. Inovasi atau *Innovation*
- b. Sintesis atau *Synthesis*
- c. Perluasan atau *Extention*
- d. Duplikasi atau *Duplication*

Manusia sebagai "*Organization Men*" tidak terlepas dari aktivitas organisasi, akan saling mempengaruhi satu dengan lainnya terutama dalam hal perilaku. Perilaku yang kreatif dari individu akan mempengaruhi organisasi secara keseluruhan, sehingga terbentuk organisasi yang kreatif.

Organisasi yang kreatif dalam pengembangannya akan peka terhadap lingkungannya baik intern maupun ekstern yang dalam kegiatannya lebih tepat dengan menggunakan pendekatan "*Contingenci Management*" yang berorientasi pada lingkungan.

#### 2.1.4 Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting yang dapat dilakukan oleh seorang individu untuk memajukan kariernya adalah prestasi kerja yang baik. Dugaan prestasi kerja yang baik menjadi dasar semua kegiatan pengembangan karier. Apabila prestasi di bawah standar, maka dengan tidak mempedulikan usaha-usaha pengembangan karier lainnya, tujuan karier yang sederhanapun biasanya tidak dapat tercapai. Individu-Individu yang bekerja kurang baik segera diabaikan oleh bagian personalia dan pengambil keputusan manajemen. Kemajuan karier sebagian besar bergantung kepada prestasi.

Dalam perusahaan, karyawan harus diarahkan agar bekerja sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Untuk menilai sejauh mana perencanaan tersebut berhasil maka perlu diadakan penilaian kinerja melalui pengawasan dalam periode tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Mondy (1993:382) mendefinisikan penilaian prestasi (*performance appraisal*) sebagai " *a formal system of periodic review and evaluation of an individuals job performance*". Dalam definisinya ini Mondy menganggap penilaian prestasi merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai prestasi kerja karyawan secara periodik.

Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (1997:415) mendefinisikan penilaian prestasi (*performance appraisal*) sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian prestasi dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Lebih lanjut Simamora (1997:415) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Disamping manfaat yang ada, penilaian prestasi

kerja karyawan juga mempunyai dampak yang negatif bagi subyek yang mengalaminya, di mana dengan penilaian prestasi dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan, hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian-ketidakpastian di seputar sistem penilaian prestasi. Pada intinya penilaian prestasi dapat dianggap sebagai alat untuk melakukan verifikasi apakah individu-individu memenuhi standar-standar kerja yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola prestasi kerja mereka.

Dalam organisasi moderen penilaian prestasi kerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar prestasi dan memotivasi prestasi individu di waktu berikutnya. Penilaian prestasi memberikan basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Penilaian prestasi berfokus pada prestasi karyawan dan akutabilitas, di mana pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif dan aspek kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian prestasi (*performance appraisal*) pada dasarnya membandingkan prestasi kerja seseorang terhadap tolak ukur atau tujuan yang ditetapkan untuk posisi orang tersebut. Penilaian prestasi kerja ini merupakan salah satu fungsi mendasar personalia yang kadang-kadang disebut juga dengan penilaian karyawan, evaluasi kinerja, atau penentuan peringkat personalia, oleh karena itu departemen sumber daya manusia perlu melatih para penyelia untuk membuat standar-standar prestasi kerja yang masuk akal, melakukan penilaian-penilaian yang akurat, dan melaksanakan wawancara-wawancara yang berkaitan dengan prestasi. Apabila penilaian prestasi dilakukan secara benar kepada para karyawan, oleh penyelia-penyelia mereka dan departemen sumber daya manusia, maka akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategis organisasi.

Pengukuran prestasi kerja merupakan informasi yang disediakan manajemen sebagai alat pengendalian, yaitu untuk mengetahui apakah sesuatu telah berjalan sebagaimana mestinya, pencapaian target/tujuan organisasi dan kendala yang dihadapi. Penilaian prestasi kerja bermanfaat sebagai umpan balik yang dapat membantu manajer mengidentifikasi masalah dan membantu menemukan pemecahannya.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sunuharyo (1995), dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya terhadap kinerja dan Imbalan pada Dosen Kopertis Wilayah VII Jawa Timur”, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya. Kesimpulan Penelitian tersebut, salah satunya adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang meliputi pendidikan dan latihan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama prestasi atau kinerja (Y) variabel terikat. Pengembangan (X) variabel bebas serta obyeknya adalah Dosen Perguruan Tinggi Swasta. Sedangkan hal-hal yang lain berbeda.

Widodo (1996) mengadakan penelitian dengan judul : “ Analisis pengaruh variabel-variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Ilmu Manajemen pada PTS di Kotamadya Semarang”. Penelitian ini menggunakan variabel gaji, Kesejahteraan, Pengembangan, dan Promosi dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel tersebut secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap prestasi kerja Dosen. Sedangkan variabel yang dominan adalah variabel kesejahteraan. Selanjutnya berdasarkan uji kesamaan rata-rata dua pihak dibuktikan bahwa tidak ada perbedaan antara pria dan wanita Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Ilmu Manajemen PTS di Kodya Semarang.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu adalah : 1. Meneliti tentang prestasi kerja, 2. Model Analisis yang digunakan, 3. Ada beberapa variabel bebas

yang digunakan, sedangkan perbedaan penelitian ini : 1. Obyek penelitian, 2. Beberapa variabel bebasnya berbeda, 3. Metode pengambilan sampelnya.



### BAB III

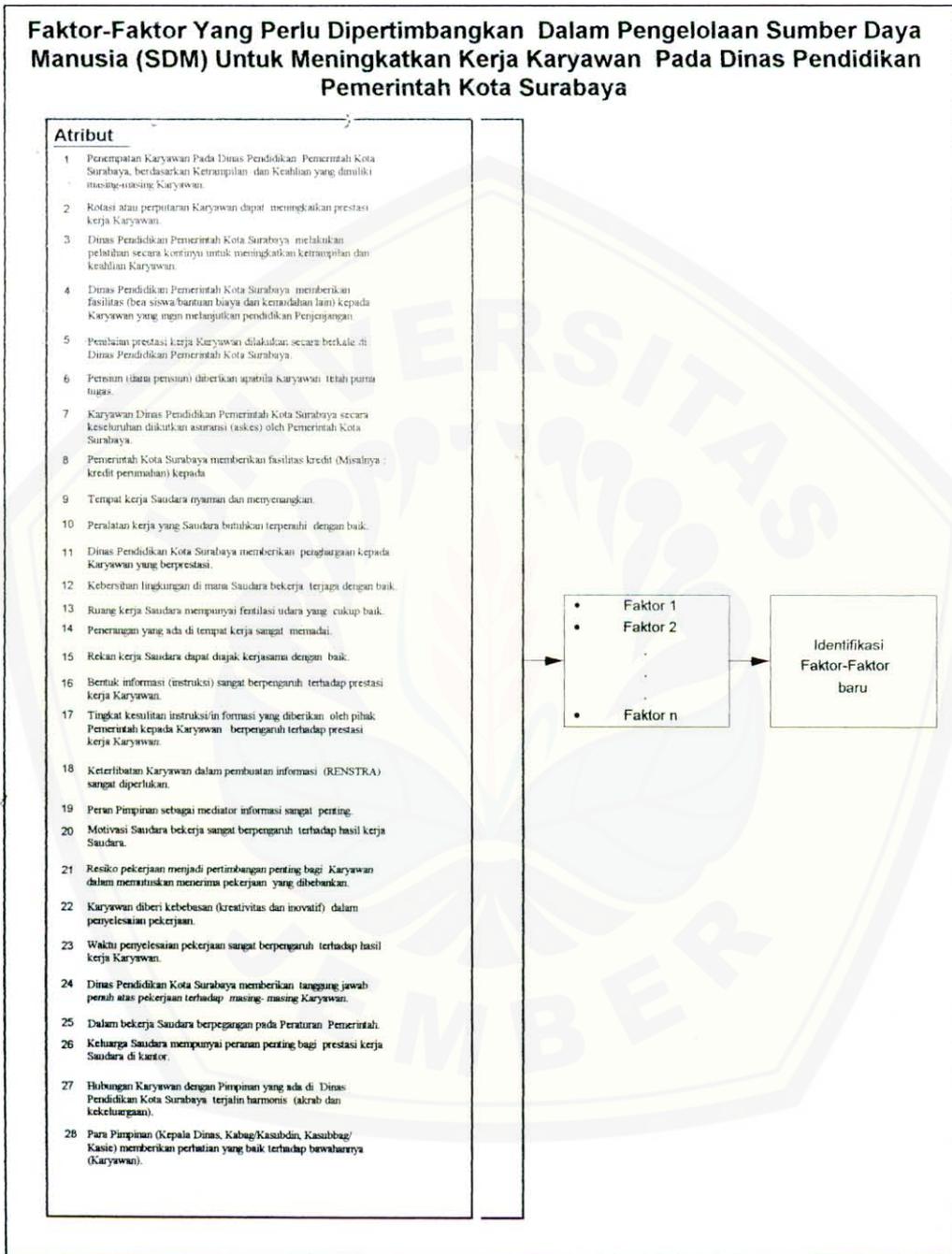
## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran yang sistematis terhadap hubungan variabel/faktor yang akan diteliti. Oleh karena pada penelitian ini bersifat eksploratif, maka hipotesis yang disusun belum bisa ditentukan faktor atau variabel karena dalam analisis faktor, besar atau banyaknya faktor dan kandungan variabel didalamnya belum diketahui sampai pada penelitian dilapangan dan olahan data. Namun hipotesis tersebut didefinisikan dengan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 3.1 menjelaskan tentang bagaimana identifikasi masalah tentang Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya dilakukan. Melalui berbagai variabel yang ada, penelitian akan dilakukan dengan jalan mengelompokkan secara lebih spesifik ke dalam beberapa sub faktor, sehingga dalam tahap akhir nantinya, peneliti akan dapat menemukan tentang faktor-faktor utama yang mendominasi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya





Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Hasil olah data peneliti

### 3.2 Hipotesis

Dalam penelitian yang dilakukan tidak digunakan hipotesis dikarenakan sifat penelitian ini adalah bersifat menggali sesuatu yang belum ada (*explorative*) sehingga uji hipotesis tidak ditemukan dalam penelitian ini.





## BAĀ VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya maka berikut ini akan diberikan uraian tentang kesimpulan yang diperoleh dari analisa faktor yang disesuaikan dari analisa data, latar belakang penelitian, masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Faktor baru yang terbentuk dari penelitian yang dilakukan dari 28 variabel adalah terbentuknya 5 (lima) faktor baru.
2. Adapun berdasarkan faktor yang terbentuk tersebut berasal dari urutan variabel berikut ini :
  - a. Penempatan Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya, berdasarkan Ketrampilan dan Keahlian yang dimiliki masing-masing Karyawan (X1).
  - b. Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya melakukan pelatihan secara kontinyu untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian Karyawan (X3).
  - c. Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya memberikan fasilitas (beasiswa/bantuan biaya dan kemudahan lain) kepada Karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan Penjenjangan.(X4).
  - d. Penilaian prestasi kerja Karyawan dilakukan secara berkala di Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya (X5).
  - e. Pensiun (dana pensiun) diberikan apabila Karyawan telah purna tugas (X6).
  - f. Karyawan Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya secara keseluruhan diikutkan asuransi (askes) oleh Pemerintah Kota Surabaya (X7).
  - g. Pemerintah Kota Surabaya memberikan fasilitas kredit (Misalnya : kredit perumahan) kepada Karyawannya (X8).
  - h. Tempat kerja Saudara nyaman dan menyenangkan (X9).

- i. Peralatan kerja yang Saudara butuhkan terpenuhi dengan baik (X10).
- j. Dinas Pendidikan Kota Surabaya memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi (X11).
- k. Kebersihan lingkungan di mana Saudara bekerja terjaga dengan baik (X12).
- l. Penerangan yang ada di tempat kerja sangat memadai (X14).
- m. Keterlibatan Karyawan dalam pembuatan informasi (RENSTRA) sangat diperlukan (X18).
- n. Peran Pimpinan sebagai mediator informasi sangat penting (X19).
- o. Motivasi Saudara bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja Saudara (X20).
- p. Waktu penyelesaian pekerjaan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja Karyawan (X21).
- q. Hubungan Karyawan dengan Pimpinan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Surabaya terjalin harmonis (akrab dan kekeluargaan) (X27).

## 6.2 Saran

### 1. Untuk Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Saran-saran yang diperlukan untuk instansi Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya tentang kasus yang telah diutarakan pada pembahasan dalam penelitian ini adalah timbulnya faktor-faktor utama tentang Faktor-Faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain faktor sarana dan prasarana, faktor pemberdayaan sumber daya manusia, faktor pentingnya peranan media informasi dan peningkatan motivasi kerja, faktor penghargaan prestasi kerja, dan faktor penempatan posisi karyawan yang tepat untuk mempercepat penyelesaian tugas dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya adalah :

- a. Pentingnya penyediaan sarana dan prasarana yang ada, pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), Pentingnya peranan media informasi dan motivasi kerja, penghargaan prestasi kerja, serta penempatan posisi kerja karyawan yang tepat untuk mempercepat penyelesaian tugas.

- b. Dari responden yang diikutkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa prosentase terbesar adalah koresponden yang mempunyai tingkat pendidikan setingkat S1. Dengan demikian menunjukkan bahwa penelitian yang telah dilakukan ini cukup mewakili dan dapat dipercaya sehingga instansi terkait hendaknya dapat memperhatikan hasil dari kuisisioner ini dengan memperhatikan berbagai faktor baru yang terbentuk. Sehingga pengambilan keputusan tentang rencana di masa mendatang akan lebih terarah.
- c. Dalam hal Faktor Penyediaan Sarana dan Prasarana Kerja, dalam hal ini Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya harus memperhatikan bagaimana kenyamanan pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan baik sehingga mampu memberikan kemudahan dan kecepatan kerja.
- d. Dalam hal faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya selayaknya memberikan kesempatan berupa kesempatan para karyawan yang bekerja untuk dapat meningkatkan pengetahuannya dengan memberikan bantuan biaya untuk meneruskan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, ditunjang dengan rangsangan lain yang secara tidak langsung mampu memberikan semangat kerja mereka menjadi lebih baik.
- e. Dalam hal Faktor pentingnya media informasi dan motivasi kerja, seorang pemimpin dalam dinas pendidikan pemerintah kota Surabaya hendaknya memperhatikan bagaimana dia mampu memotivasi sebagai media informasi di kantor sehingga setiap saat perubahan akan kondisi perintah dan tugas yang diberikan akan dapat dikerjakan dengan cepat.
- f. Dalam hal Faktor penempatan posisi karyawan yang tepat sehingga mampu mempercepat pengerjaan tugas adalah hendaknya peranan untuk menentukan strategi yang tepat dengan menempatkan Sumber Daya Manusia yang tepat pula sehingga tidak ada pengerjaan yang lambat dan tidak tepat disebabkan karena kesalahan dalam memberikan tugas dan wewenang kepada karyawan yang bersangkutan diakibatkan karena ketidak mampuannya dalam bidang kerja yang dilakukan.

## 2. Saran Untuk Peneliti Lain

Saran-saran yang diberikan untuk peneliti lain berkenaan dengan penelitian yang dilakukan :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih belum begitu luas dan mendetail. Oleh karena itu untuk kesempatan yang lain hendaknya beberapa diantara dari variabel yang mungkin belum tercantum di dalamnya mampu dilengkapi untuk diteliti, sehingga hasilnya bisa lebih mendekati terhadap permasalahan sesungguhnya.
- b. Disarankan untuk peneliti lain memperluas penelitian pada instansi lain yang terkait sehingga semakin banyak sample yang diambil maka hasil penelitian akan semakin mudah untuk diketahui dan dianalisa.
- c. Kemungkinan akan pemakaian model yang lain juga merupakan saran yang penting untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian dengan topik yang sama. Oleh karena itu untuk mengembangkannya disarankan dapat mengembangkannya ke bentuk analisis lain yang mampu memberikan gambaran yang lebih jelas nantinya akan hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Drs. Soenjoto Rais, MA, Masalah Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional dari orde baru ke masa reformasi, Surabaya: Airlangga University Press, 1998.
- Drs. Moekijat, Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1995.
- Riwanto Tirtosudarmo, Dinamika Pendidikan dan Ketenagakerjaan Pemuda di Perkotaan Indonesia, Jakarta : PT. Grasindo , 1994.
- Darmaningtyas, Pendidikan Pada Dan Setelah krisis, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999
- Dewanta, Awn Setya, dkk., Kemiskinan Dan Kesenjangan Di Indonesia, Yogyakarta : Aditya Media, 1995.
- Fanggidae, Abraham, Memahami Masalah Kesejahteraan Sosial, Jakarta: Puspa Swara, 1993.
- Keyfitz, Nathan dan Nitisastro, Widjojo, Soal Penduduk dan Pembangunan Indonesia, Jakarta: PT. Pembangunan, 1997.
- Salim, Emil, dkk., Manajemen Dalam Era Globalisasi, Jakarta: Elex Media Kumputindo, 1997.
- Swasono, Yudo, Pembaharuan Pendidikan dan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penguasaan Teknologi, Surabaya: Makalah Dalam Konggres ke – 12 Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia.
- Perusahaan Indonesia menghadapi abad 21 (Strategi Pengembangan Insani), Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1997.
- Tjiptoherijanto, Prijono, dkk., Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi, Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI, 1982
- Asri, Marwan, Pengantar Ekonomi Perusahaan, PT. Karmila Jakarta, 1985.
- Korten, David, C. Pembangunan yang Memihak Rakyat, Lembaga Studi Pembangunan, Jakarta, 1984.

Mustopadidjaja. Paradigma-paradigma Pembangunan Administrasi, LAN, Jakarta, 1988.

TAP MPR II/MPR/1988 : Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.

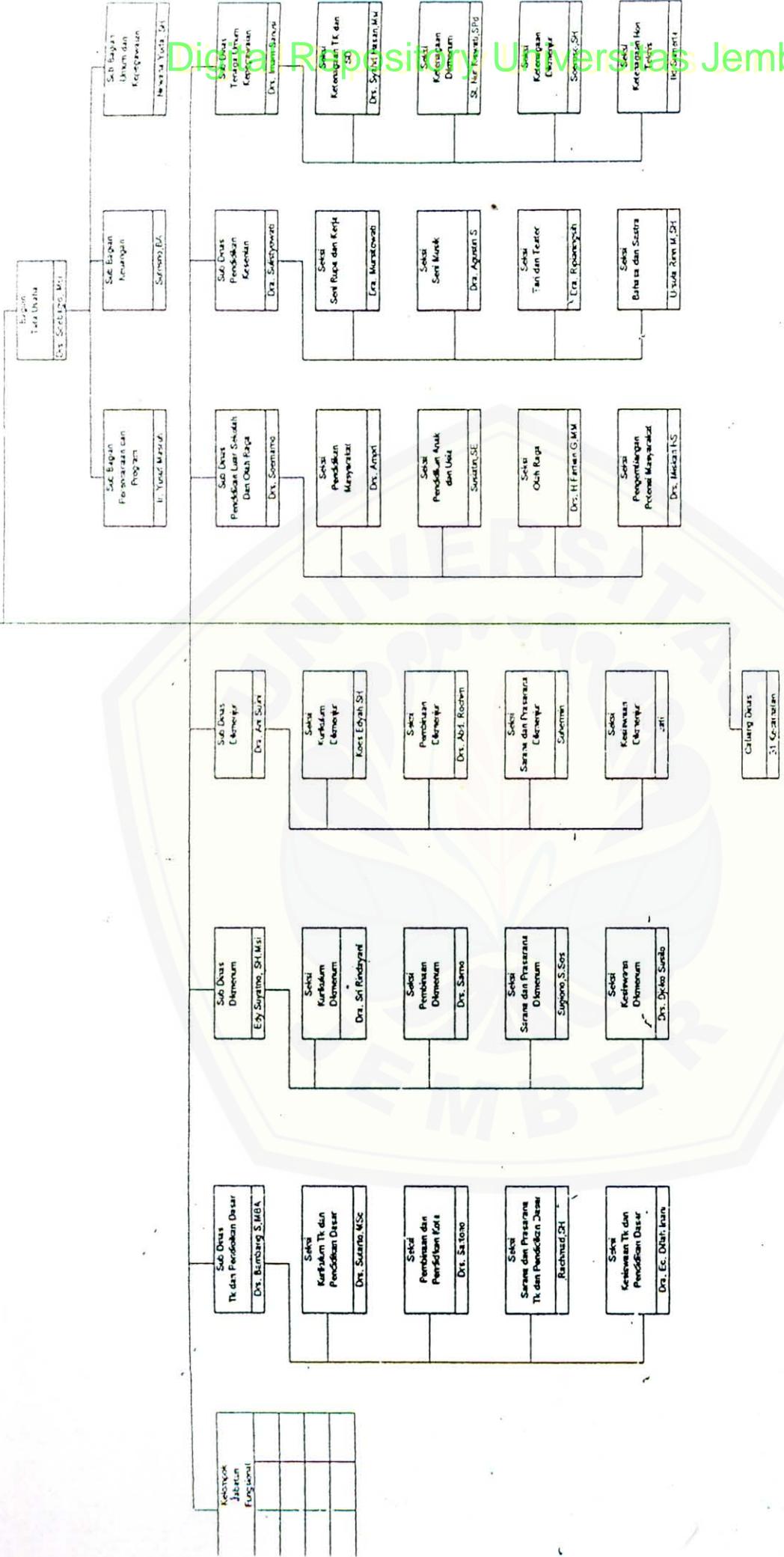
UU No. 25 Tahun 1997 : Tentang Ketenagakerjaan.

SK Menaker No. 342 Tahun 1986 : Tentang Keikutsertaan Militer dalam Masalah Perburuhan.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mondy, 1993, *Organization Theory : A Strategic Approach*, 2<sup>nd</sup> Edition, Richard D. Irwin, Boston.

Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.



Kesatuan Jabatan Fungsional	



Lampiran 1. Lembar Kuesioner

**Daftar Pernyataan Mengenai Faktor-Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya**

---

Kepada :

Yth. Karyawan Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Kami mengharapkan Saudara berkenan untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan keadaan yang sebenarnya untuk mengetahui **Faktor-Faktor yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya.**

Saudara dimohon untuk mengisi kolom-kolom yang telah disediakan dengan jawaban yang sesuai dengan pendapat Saudara. Mohon jawaban diberikan secara obyektif, mengingat penelitian ini dimaksudkan untuk penyusunan tesis dalam rangka pengembangan ilmu manajemen dalam dunia akademis.

Kami sangat menghargai atas pengorbanan waktu dan pikiran yang Saudara gunakan untuk mengisi kuesioner ini, oleh karena itu kami sampaikan banyak terimakasih atas bantuan dan partisipasinya.

**PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda *Thick Mark* (V) Pada jawaban yang sesuai dengan Pendapat Saudara di kolom yang telah disediakan.

- (1) **STS** : Sangat Tidak Setuju
- (2) **TS** : Tidak Setuju
- (3) **CS** : Cukup Setuju
- (4) **S** : Setuju
- (5) **SS** : Sangat Setuju

## IDENTITAS RESPONDEN

- Umur** : (1) < 20 tahun  
 (2) 20 – 30 tahun  
 (3) 31 – 40 tahun  
 (4) 41 – 50 tahun  
 (5) ≥ 50 tahun
- Jenis Kelamin** : (1) Pria (2) Wanita
- Pendidikan Terakhir** : (1) SD (2) SMP (3) SMU (4) S1 (5) S2
- Jabatan** : .....
- Masa Kerja** : ..... Th .....Bln.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1.	Penempatan Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya, berdasarkan Ketrampilan dan Keahlian yang dimiliki masing-masing Karyawan.					
2.	Rotasi atau perputaran Karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja Karyawan.					
3.	Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya melakukan pelatihan secara kontinyu untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian Karyawan.					
4.	Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya memberikan fasilitas (bea siswa/bantuan biaya dan kemudahan lain) kepada Karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan Penjenjangan.					
5.	Penilaian prestasi kerja Karyawan dilakukan secara berkala di Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya.					
6.	Pensiun (dana pensiun) diberikan apabila Karyawan telah purna tugas.					
7.	Karyawan Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surabaya secara keseluruhan diikutkan asuransi (askes) oleh Pemerintah Kota Surabaya.					
8.	Pemerintah Kota Surabaya memberikan fasilitas kredit (Misalnya : kredit perumahan) kepada Karyawannya.					
9.	Tempat kerja Saudara nyaman dan menyenangkan.					
10.	Peralatan kerja yang Saudara butuhkan terpenuhi dengan baik.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
11.	Dinas Pendidikan Kota Surabaya memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi.					
12.	Kebersihan lingkungan di mana Saudara bekerja terjaga dengan baik.					
13.	Ruang kerja Saudara mempunyai ventilasi udara yang cukup baik.					
14.	Penerangan yang ada di tempat kerja sangat memadai.					
15.	Rekan kerja Saudara dapat diajak kerjasama dengan baik.					
16.	Bentuk informasi (instruksi) sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan.					
17.	Tingkat kesulitan instruksi/informasi yang diberikan oleh pihak Pemerintah kepada Karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan.					
18.	Keterlibatan Karyawan dalam pembuatan informasi (RENSTRA) sangat diperlukan.					
19.	Peran Pimpinan sebagai mediator informasi sangat penting.					
20.	Motivasi Saudara bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja Saudara.					
21.	Resiko pekerjaan menjadi pertimbangan penting bagi Karyawan dalam memutuskan menerima pekerjaan yang dibebankan.					
22.	Karyawan diberi kebebasan (kreativitas dan inovatif) dalam penyelesaian pekerjaan.					
23.	Waktu penyelesaian pekerjaan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja Karyawan.					
24.	Dinas Pendidikan Kota Surabaya memberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan terhadap masing-masing Karyawan.					
25.	Dalam bekerja Saudara berpegangan pada Peraturan Pemerintah.					
26.	Keluarga Saudara mempunyai peranan penting bagi prestasi kerja Saudara di kantor.					
27.	Hubungan Karyawan dengan Pimpinan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Surabaya terjalin harmonis (akrab dan kekeluargaan).					
28.	Para Pimpinan (Kepala Dinas, Kabag/Kasubdin, Kasubbag/Kasie) memberikan perhatian yang baik terhadap bawahannya (Karyawan).					

**\* TERIMA KASIH \***

Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2
7	2	4	3	3	4	4	5	2	2	2	5	2	3	3
8	5	3	3	5	4	4	5	1	3	2	5	3	4	4
9	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3
10	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
11	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
12	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
13	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4
14	2	3	4	2	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4
15	4	2	4	5	5	5	4	5	2	1	5	2	2	2
16	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
17	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
18	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	4	5	5	3	2	2	3	2	4	2
22	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4
23	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3
24	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
25	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3
26	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
27	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
28	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4
29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
30	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4
31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
33	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4
34	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3
35	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
36	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
37	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
39	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
40	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
41	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
42	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
43	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
44	3	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3
45	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2
46	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2
48	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
49	4	2	5	5	3	4	4	5	3	2	3	4	3	4
50	5	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	3	2

No	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28
1	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3
2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3
3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3
5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3
6	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
7	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4
11	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4
12	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4
13	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4
14	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
16	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4
17	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
21	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3
22	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3
24	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5
25	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5
27	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
28	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4
29	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4
30	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
31	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4
36	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5
37	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
39	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
40	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
41	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
42	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
43	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
45	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4
46	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
47	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
48	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
49	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
50	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4

Lampiran 3. Analisis Faktor

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.492
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	781.112
	df	378
	Sig.	.000



		X1	X2	X3	X4	X5	X6
Anti-image Covariance	X1	.327	6.649E-02	-4.101E-02	-1.172E-02	-4.568E-02	-3.207E-02
	X2	6.649E-02	.355	-1.008E-02	4.804E-02	-8.688E-02	3.357E-02
	X3	-4.101E-02	-1.008E-02	.351	-.122	5.415E-02	1.305E-02
	X4	-1.172E-02	4.804E-02	-.122	.364	-.166	-4.680E-02
	X5	-4.568E-02	-8.688E-02	5.415E-02	-.166	.474	9.134E-03
	X6	-3.207E-02	3.357E-02	1.305E-02	-4.680E-02	9.134E-03	.209
	X7	8.520E-03	-7.392E-02	1.905E-02	-1.820E-02	2.059E-03	-.121
	X8	-2.868E-03	9.899E-02	3.552E-02	-5.681E-02	-1.765E-03	-5.613E-02
	X9	-5.853E-02	-2.117E-02	2.270E-02	-4.747E-02	3.012E-02	3.848E-02
	X10	3.916E-02	-9.156E-03	-1.660E-02	4.239E-02	-4.443E-02	-4.652E-02
	X11	-5.125E-02	4.763E-02	2.614E-02	8.231E-03	2.062E-03	8.964E-02
	X12	2.324E-02	-3.215E-02	-9.841E-02	5.187E-02	-4.006E-03	1.031E-02
	X13	-5.391E-02	3.075E-02	9.807E-02	-2.890E-02	2.800E-02	5.401E-02
	X14	.109	.103	1.005E-02	1.288E-02	-2.147E-02	-1.081E-02
	X15	5.510E-02	-1.949E-02	-4.031E-02	4.415E-02	-3.527E-02	2.970E-02
	X16	9.949E-03	1.586E-02	5.799E-02	7.248E-02	-.117	-2.103E-03
	X17	.145	6.634E-02	-2.762E-02	5.706E-02	-2.783E-02	-8.915E-02
	X18	-3.169E-02	-4.316E-02	5.410E-03	-8.640E-03	5.368E-02	2.465E-02
	X19	1.875E-02	4.086E-02	2.723E-02	-1.813E-02	-1.718E-02	1.497E-02
	X20	-3.407E-02	4.893E-02	2.551E-02	4.682E-03	-4.750E-02	6.276E-03
	X21	1.970E-02	9.936E-03	-.148	4.129E-02	-9.990E-02	-5.289E-02
	X22	7.249E-02	.102	-5.565E-03	8.171E-02	-8.114E-02	-8.509E-02
	X23	.128	5.874E-02	2.881E-02	-2.938E-02	-9.735E-03	-3.020E-02
	X24	-.116	-3.333E-02	-1.944E-03	2.667E-02	-1.805E-02	1.946E-02
	X25	-4.653E-02	-9.163E-02	-3.891E-02	-2.976E-05	2.311E-02	-2.803E-02
	X26	8.187E-02	1.678E-02	-2.674E-02	2.700E-02	-1.379E-02	-1.922E-03
	X27	5.591E-02	2.485E-02	-3.770E-02	1.711E-02	-6.270E-02	-.105
	X28	3.056E-02	7.355E-02	4.271E-02	-4.470E-03	-5.640E-02	4.565E-03
Anti-image Correlation	X1	.424 <sup>a</sup>	.195	-.121	-3.394E-02	-.116	-.123
	X2	.195	.455 <sup>a</sup>	-2.855E-02	.133	-.212	.123
	X3	-.121	-2.855E-02	.539 <sup>a</sup>	-.342	.133	4.821E-02
	X4	-3.394E-02	.133	-.342	.592 <sup>a</sup>	-.400	-.170
	X5	-.116	-.212	.133	-.400	.578 <sup>a</sup>	2.901E-02
	X6	-.123	.123	4.821E-02	-.170	2.901E-02	.481 <sup>a</sup>
	X7	3.489E-02	-.290	7.535E-02	-7.061E-02	7.003E-03	-.619
	X8	-9.679E-03	.320	.116	-.182	-4.947E-03	-.237
	X9	-.401	-.139	.150	-.308	.172	.330
	X10	.276	-6.191E-02	-.113	.283	-.260	-.410
	X11	-.153	.137	7.549E-02	2.332E-02	5.120E-03	.335
	X12	9.830E-02	-.130	-.402	.208	-1.407E-02	5.454E-02
	X13	-.189	.104	.333	-9.617E-02	8.169E-02	.237
	X14	.349	.315	3.110E-02	3.907E-02	-5.709E-02	-4.330E-02
	X15	.180	-6.121E-02	-.127	.137	-9.588E-02	.122
	X16	3.342E-02	5.112E-02	.188	.231	-.325	-8.837E-03
	X17	.510	.224	-9.409E-02	.191	-8.149E-02	-.393
	X18	-.182	-.238	3.009E-02	-4.714E-02	.257	.178
	X19	.102	.214	.144	-9.394E-02	-7.801E-02	.102
	X20	-.117	.161	8.461E-02	1.523E-02	-.135	2.696E-02
	X21	6.198E-02	3.000E-02	-.449	.123	-.261	-.208
	X22	.204	.275	-1.514E-02	.218	-.190	-.300
	X23	.419	.184	9.104E-02	-9.108E-02	-2.645E-02	-.124
	X24	-.410	-.113	-6.662E-03	8.963E-02	-5.317E-02	8.634E-02
	X25	-.189	-.356	-.152	-1.143E-04	7.783E-02	-.142
	X26	.301	5.917E-02	-9.495E-02	9.404E-02	-4.210E-02	-8.837E-03
	X27	.172	7.348E-02	-.112	4.996E-02	-.161	-.403
	X28	8.359E-02	.193	.113	-1.159E-02	-.128	1.563E-02

# Anti-image Matrices

## Digital Repository Universitas Jember

		X7	X8	X9	X10	X11	X12
Anti-image Covariance	X1	8.520E-03	-2.868E-03	-5.853E-02	3.916E-02	-5.125E-02	2.324E-02
	X2	-7.392E-02	9.899E-02	-2.117E-02	-9.156E-03	4.763E-02	-3.215E-02
	X3	1.905E-02	3.552E-02	2.270E-02	-1.660E-02	2.614E-02	-9.841E-02
	X4	-1.820E-02	-5.681E-02	-4.747E-02	4.239E-02	8.231E-03	5.187E-02
	X5	2.059E-03	-1.765E-03	3.012E-02	-4.443E-02	2.062E-03	-4.006E-03
	X6	-.121	-5.613E-02	3.848E-02	-4.652E-02	8.964E-02	1.031E-02
	X7	.182	-1.153E-02	-5.058E-02	5.965E-02	-.108	-4.832E-04
	X8	-1.153E-02	.268	-3.564E-03	-3.052E-02	2.982E-02	-6.062E-03
	X9	-5.058E-02	-3.564E-03	6.499E-02	-5.257E-02	6.444E-02	-1.183E-02
	X10	5.965E-02	-3.052E-02	-5.257E-02	6.153E-02	-7.586E-02	-1.002E-02
	X11	-.108	2.982E-02	6.444E-02	-7.586E-02	.342	7.575E-03
	X12	-4.832E-04	-6.062E-03	-1.183E-02	-1.002E-02	7.575E-03	.171
	X13	-9.290E-02	5.438E-02	5.062E-02	-6.020E-02	.113	-5.001E-02
	X14	-1.036E-02	4.173E-02	-4.529E-02	2.892E-02	-9.845E-02	-8.630E-02
	X15	1.520E-02	-.122	-1.188E-02	1.941E-02	3.824E-02	4.400E-02
	X16	-1.397E-02	-6.338E-02	-1.580E-02	3.649E-02	1.693E-02	-7.258E-02
	X17	6.457E-02	3.567E-02	-5.891E-02	3.874E-02	-5.345E-02	4.835E-02
	X18	1.827E-02	-4.284E-02	-6.746E-03	3.890E-03	1.338E-02	2.916E-03
	X19	-2.549E-02	4.655E-02	1.378E-02	-1.703E-02	-1.388E-02	9.910E-03
	X20	-4.752E-02	2.194E-02	1.960E-02	-5.651E-03	1.552E-02	-5.861E-02
	X21	6.552E-03	5.477E-02	-1.143E-02	2.038E-02	-5.046E-02	6.089E-02
	X22	1.814E-02	6.263E-02	-5.818E-02	4.951E-02	-.103	-3.981E-02
	X23	3.648E-02	-3.417E-02	-1.544E-02	1.951E-02	-4.637E-02	-3.702E-02
	X24	-4.607E-02	-6.340E-04	2.703E-02	-9.598E-03	5.645E-02	-3.608E-02
	X25	-1.057E-02	3.039E-02	2.944E-02	-3.137E-02	1.765E-02	8.309E-02
	X26	6.820E-02	-9.666E-02	-4.877E-02	4.424E-02	-5.884E-02	-2.340E-02
	X27	5.016E-02	8.205E-02	-4.257E-02	3.443E-02	-.105	1.661E-02
	X28	3.908E-02	-5.843E-02	-2.317E-02	3.578E-02	-8.197E-02	-9.282E-02
Anti-image Correlation	X1	3.489E-02	-9.679E-03	-.401	.276	-.153	9.830E-02
	X2	-.290	.320	-.139	-6.191E-02	.137	-.130
	X3	7.535E-02	.116	.150	-.113	7.549E-02	-.402
	X4	-7.061E-02	-.182	-.308	.283	2.332E-02	.208
	X5	7.003E-03	-4.947E-03	.172	-.260	5.120E-03	-1.407E-02
	X6	-.619	-.237	.330	-.410	.335	5.454E-02
	X7	.426 <sup>a</sup>	-5.213E-02	-.465	.563	-.433	-2.738E-03
	X8	-5.213E-02	.523 <sup>a</sup>	-2.699E-02	-.238	9.846E-02	-2.831E-02
	X9	-.465	-2.699E-02	.484 <sup>a</sup>	-.831	.432	-.112
	X10	.563	-.238	-.831	.465 <sup>a</sup>	-.523	-9.775E-02
	X11	-.433	9.846E-02	.432	-.523	.448 <sup>a</sup>	3.134E-02
	X12	-2.738E-03	-2.831E-02	-.112	-9.775E-02	3.134E-02	.596 <sup>a</sup>
	X13	-.437	.211	.399	-.488	.389	-.243
	X14	-4.447E-02	.148	-.325	.214	-.308	-.382
	X15	6.669E-02	-.442	-8.729E-02	.146	.122	.199
	X16	-6.290E-02	-.235	-.119	.283	5.564E-02	-.337
	X17	.305	.139	-.466	.315	-.184	.236
	X18	.141	-.272	-8.715E-02	5.165E-02	7.538E-02	2.323E-02
	X19	-.187	.281	.169	-.215	-7.423E-02	7.498E-02
	X20	-.219	8.319E-02	.151	-4.475E-02	5.215E-02	-.278
	X21	2.763E-02	.190	-8.068E-02	.148	-.155	.265
	X22	6.847E-02	.195	-.368	.322	-.285	-.155
	X23	.160	-.123	-.113	.147	-.148	-.168
	X24	-.219	-2.483E-03	.215	-7.851E-02	.196	-.177
	X25	-5.745E-02	.136	.268	-.293	7.002E-02	.466
	X26	.336	-.392	-.402	.375	-.212	-.119
	X27	.207	.279	-.294	.245	-.317	7.085E-02
	X28	.143	-.177	-.142	.226	-.219	-.351

# Anti-image Matrices

## Digital Repository Universitas Jember

		X13	X14	X15	X16	X17	X18
Anti-image Covariance	X1	-5.391E-02	.109	5.510E-02	9.949E-03	.145	-3.169E-02
	X2	3.075E-02	.103	-1.949E-02	1.586E-02	6.634E-02	-4.316E-02
	X3	9.807E-02	1.005E-02	-4.031E-02	5.799E-02	-2.762E-02	5.410E-03
	X4	-2.890E-02	1.288E-02	4.415E-02	7.248E-02	5.706E-02	-8.640E-03
	X5	2.800E-02	-2.147E-02	-3.527E-02	-.117	-2.783E-02	5.368E-02
	X6	5.401E-02	-1.081E-02	2.970E-02	-2.103E-03	-8.915E-02	2.465E-02
	X7	-9.290E-02	-1.036E-02	1.520E-02	-1.397E-02	6.457E-02	1.827E-02
	X8	5.438E-02	4.173E-02	-.122	-6.338E-02	3.567E-02	-4.284E-02
	X9	5.062E-02	-4.529E-02	-1.188E-02	-1.580E-02	-5.891E-02	-6.746E-03
	X10	-6.020E-02	2.892E-02	1.941E-02	3.649E-02	3.874E-02	3.890E-03
	X11	.113	-9.845E-02	3.824E-02	1.693E-02	-5.345E-02	1.338E-02
	X12	-5.001E-02	-8.630E-02	4.400E-02	-7.258E-02	4.835E-02	2.916E-03
	X13	.248	-5.856E-02	1.302E-02	7.198E-02	-5.902E-02	-1.879E-02
	X14	-5.856E-02	.298	-.101	-8.338E-03	5.789E-02	-2.754E-02
	X15	1.302E-02	-.101	.285	5.630E-02	2.225E-02	6.887E-02
	X16	7.198E-02	-8.338E-03	5.630E-02	.271	-5.589E-02	-1.555E-02
	X17	-5.902E-02	5.789E-02	2.225E-02	-5.589E-02	.246	-3.436E-02
	X18	-1.879E-02	-2.754E-02	6.887E-02	-1.555E-02	-3.436E-02	9.218E-02
	X19	3.615E-02	1.975E-02	-6.093E-02	-2.159E-02	1.901E-02	-7.619E-02
	X20	-3.204E-02	6.721E-02	-6.892E-02	-1.606E-02	-5.998E-02	-5.814E-03
	X21	-4.560E-02	-1.172E-02	-5.606E-02	2.165E-02	4.567E-03	-7.562E-02
	X22	2.955E-02	7.035E-02	-1.042E-02	5.010E-02	9.834E-02	-4.396E-02
	X23	-2.540E-02	3.229E-02	2.037E-02	4.221E-02	7.136E-02	-2.323E-02
	X24	7.412E-02	-5.372E-02	2.606E-02	8.504E-02	-.141	2.262E-02
	X25	-2.332E-02	-6.096E-02	-4.683E-02	-8.493E-02	2.481E-02	-1.274E-02
	X26	-4.482E-02	3.484E-02	.127	2.311E-02	7.325E-02	3.691E-02
	X27	-.103	4.301E-02	-.102	-2.797E-03	6.699E-02	-4.223E-02
	X28	2.289E-02	6.850E-02	6.814E-02	4.592E-02	-3.588E-04	1.567E-02
Anti-image Correlation	X1	-.189	.349	.180	3.342E-02	.510	-.182
	X2	.104	.315	-6.121E-02	5.112E-02	.224	-.238
	X3	.333	3.110E-02	-.127	.188	-9.409E-02	3.009E-02
	X4	-9.617E-02	3.907E-02	.137	.231	.191	-4.714E-02
	X5	8.169E-02	-5.709E-02	-9.588E-02	-.325	-8.149E-02	.257
	X6	.237	-4.330E-02	.122	-8.837E-03	-.393	.178
	X7	-.437	-4.447E-02	6.669E-02	-6.290E-02	.305	.141
	X8	.211	.148	-.442	-.235	.139	-.272
	X9	.399	-.325	-8.729E-02	-.119	-.466	-8.715E-02
	X10	-.488	.214	.146	.283	.315	5.165E-02
	X11	.389	-.308	.122	5.564E-02	-.184	7.538E-02
	X12	-.243	-.382	.199	-.337	.236	2.323E-02
	X13	.404 <sup>a</sup>	-.216	4.897E-02	.278	-.239	-.124
	X14	-.216	.494 <sup>a</sup>	-.347	-2.935E-02	.214	-.166
	X15	4.897E-02	-.347	.324 <sup>a</sup>	.203	8.405E-02	.425
	X16	.278	-2.935E-02	.203	.542 <sup>a</sup>	-.217	-9.838E-02
	X17	-.239	.214	8.405E-02	-.217	.322 <sup>a</sup>	-.228
	X18	-.124	-.166	.425	-9.838E-02	-.228	.573 <sup>a</sup>
	X19	.227	.113	-.357	-.130	.120	-.785
	X20	-.126	.242	-.254	-6.063E-02	-.238	-3.761E-02
	X21	-.165	-3.865E-02	-.189	7.488E-02	1.658E-02	-.448
	X22	9.568E-02	.208	-3.144E-02	.155	.320	-.233
	X23	-9.552E-02	.111	7.139E-02	.152	.269	-.143
	X24	.302	-.200	9.902E-02	.332	-.576	.151
	X25	-.109	-.259	-.203	-.378	.116	-9.733E-02
	X26	-.189	.134	.501	9.338E-02	.311	.256
	X27	-.367	.139	-.337	-9.476E-03	.238	-.245
	X28	7.199E-02	.196	.200	.138	-1.133E-03	8.076E-02

		X19	X20	X21	X22	X23	X24
Anti-image Covariance	X1	1.875E-02	-3.407E-02	1.970E-02	7.249E-02	.128	-.116
	X2	4.086E-02	4.893E-02	9.936E-03	.102	5.874E-02	-3.333E-02
	X3	2.723E-02	2.551E-02	-.148	-5.565E-03	2.881E-02	-1.944E-03
	X4	-1.813E-02	4.682E-03	4.129E-02	8.171E-02	-2.938E-02	2.667E-02
	X5	-1.718E-02	-4.750E-02	-9.990E-02	-8.114E-02	-9.735E-03	-1.805E-02
	X6	1.497E-02	6.276E-03	-5.289E-02	-8.509E-02	-3.020E-02	1.946E-02
	X7	-2.549E-02	-4.752E-02	6.552E-03	1.814E-02	3.648E-02	-4.607E-02
	X8	4.655E-02	2.194E-02	5.477E-02	6.263E-02	-3.417E-02	-6.340E-04
	X9	1.378E-02	1.960E-02	-1.143E-02	-5.818E-02	-1.544E-02	2.703E-02
	X10	-1.703E-02	-5.651E-03	2.038E-02	4.951E-02	1.951E-02	-9.598E-03
	X11	-1.388E-02	1.552E-02	-5.046E-02	-.103	-4.637E-02	5.645E-02
	X12	9.910E-03	-5.861E-02	6.089E-02	-3.981E-02	-3.702E-02	-3.608E-02
	X13	3.615E-02	-3.204E-02	-4.560E-02	2.955E-02	-2.540E-02	7.412E-02
	X14	1.975E-02	6.721E-02	-1.172E-02	7.035E-02	3.229E-02	-5.372E-02
	X15	-6.093E-02	-6.892E-02	-5.606E-02	-1.042E-02	2.037E-02	2.606E-02
	X16	-2.159E-02	-1.606E-02	2.165E-02	5.010E-02	4.221E-02	8.504E-02
	X17	1.901E-02	-5.998E-02	4.567E-03	9.834E-02	7.136E-02	-.141
	X18	-7.619E-02	-5.814E-03	-7.562E-02	-4.396E-02	-2.323E-02	2.262E-02
	X19	.102	-2.326E-02	4.508E-02	1.837E-02	1.412E-02	-2.899E-02
	X20	-2.326E-02	.259	-5.070E-02	8.943E-03	-9.686E-02	7.020E-02
	X21	4.508E-02	-5.070E-02	.309	9.701E-04	-1.961E-03	1.513E-02
	X22	1.837E-02	8.943E-03	9.701E-04	.385	-1.668E-02	1.218E-02
	X23	1.412E-02	-9.686E-02	-1.961E-03	-1.668E-02	.286	-.142
	X24	-2.899E-02	7.020E-02	1.513E-02	1.218E-02	-.142	.243
	X25	4.910E-03	-2.708E-02	5.708E-02	-9.060E-02	-4.444E-02	-5.097E-02
	X26	-3.364E-02	-6.365E-02	-8.346E-02	3.317E-02	9.294E-02	-6.916E-02
	X27	-4.348E-04	3.105E-02	8.081E-02	5.509E-02	4.932E-02	-4.623E-02
	X28	8.701E-03	-2.374E-02	-3.627E-02	7.031E-02	5.350E-02	-2.660E-02
Anti-image Correlation	X1	.102	-.117	6.198E-02	.204	.419	-.410
	X2	.214	.161	3.000E-02	.275	.184	-.113
	X3	.144	8.461E-02	-.449	-1.514E-02	9.104E-02	-6.662E-03
	X4	-9.394E-02	1.523E-02	.123	.218	-9.108E-02	8.963E-02
	X5	-7.801E-02	-.135	-.261	-.190	-2.645E-02	-5.317E-02
	X6	.102	2.696E-02	-.208	-.300	-.124	8.634E-02
	X7	-.187	-.219	2.763E-02	6.847E-02	.160	-.219
	X8	.281	8.319E-02	.190	.195	-.123	-2.483E-03
	X9	.169	.151	-8.068E-02	-.368	-.113	.215
	X10	-.215	-4.475E-02	.148	.322	.147	-7.851E-02
	X11	-7.423E-02	5.215E-02	-.155	-.285	-.148	.196
	X12	7.498E-02	-.278	.265	-.155	-.168	-.177
	X13	.227	-.126	-.165	9.568E-02	-9.552E-02	.302
	X14	.113	.242	-3.865E-02	.208	.111	-.200
	X15	-.357	-.254	-.189	-3.144E-02	7.139E-02	9.902E-02
	X16	-.130	-6.063E-02	7.488E-02	.155	.152	.332
	X17	.120	-.238	1.658E-02	.320	.269	-.576
	X18	-.785	-3.761E-02	-.448	-.233	-.143	.151
	X19	.650 <sup>a</sup>	-.143	.254	9.259E-02	8.264E-02	-.184
	X20	-.143	.718 <sup>a</sup>	-.179	2.831E-02	-.356	.280
	X21	.254	-.179	.455 <sup>a</sup>	2.815E-03	-6.608E-03	5.527E-02
	X22	9.259E-02	2.831E-02	2.815E-03	.525 <sup>a</sup>	-5.030E-02	3.984E-02
	X23	8.264E-02	-.356	-6.608E-03	-5.030E-02	.528 <sup>a</sup>	-.541
	X24	-.184	.280	5.527E-02	3.984E-02	-.541	.360 <sup>a</sup>
	X25	3.561E-02	-.123	.238	-.339	-.193	-.240
	X26	-.221	-.263	-.316	.112	.366	-.295
	X27	-2.398E-03	.108	.256	.157	.163	-.165
	X28	4.259E-02	-7.299E-02	-.102	.177	.157	-8.445E-02

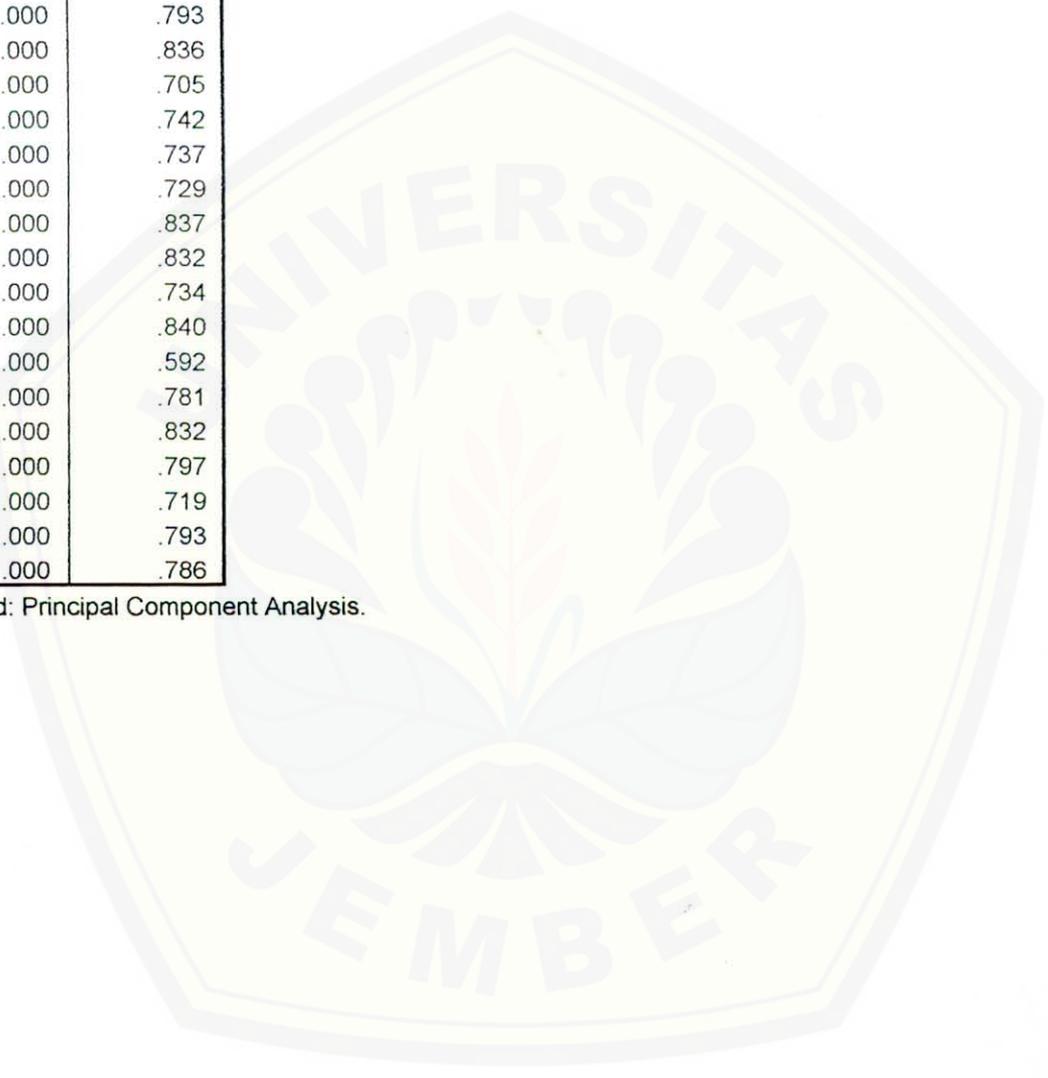
# Anti-image Matrices

## Digital Repository Universitas Jember

		X25	X26	X27	X28
Anti-image Covariance	X1	-4.653E-02	8.187E-02	5.591E-02	3.056E-02
	X2	-9.163E-02	1.678E-02	2.485E-02	7.355E-02
	X3	-3.891E-02	-2.674E-02	-3.770E-02	4.271E-02
	X4	-2.976E-05	2.700E-02	1.711E-02	-4.470E-03
	X5	2.311E-02	-1.379E-02	-6.270E-02	-5.640E-02
	X6	-2.803E-02	-1.922E-03	-.105	4.565E-03
	X7	-1.057E-02	6.820E-02	5.016E-02	3.908E-02
	X8	3.039E-02	-9.666E-02	8.205E-02	-5.843E-02
	X9	2.944E-02	-4.877E-02	-4.257E-02	-2.317E-02
	X10	-3.137E-02	4.424E-02	3.443E-02	3.578E-02
	X11	1.765E-02	-5.884E-02	-.105	-8.197E-02
	X12	8.309E-02	-2.340E-02	1.661E-02	-9.282E-02
	X13	-2.332E-02	-4.482E-02	-.103	2.289E-02
	X14	-6.096E-02	3.484E-02	4.301E-02	6.850E-02
	X15	-4.683E-02	.127	-.102	6.814E-02
	X16	-8.493E-02	2.311E-02	-2.797E-03	4.592E-02
	X17	2.481E-02	7.325E-02	6.699E-02	-3.588E-04
	X18	-1.274E-02	3.691E-02	-4.223E-02	1.567E-02
	X19	4.910E-03	-3.364E-02	-4.348E-04	8.701E-03
	X20	-2.708E-02	-6.365E-02	3.105E-02	-2.374E-02
	X21	5.708E-02	-8.346E-02	8.081E-02	-3.627E-02
	X22	-9.060E-02	3.317E-02	5.509E-02	7.031E-02
	X23	-4.444E-02	9.294E-02	4.932E-02	5.350E-02
	X24	-5.097E-02	-6.916E-02	-4.623E-02	-2.660E-02
	X25	.186	-9.106E-02	1.765E-02	-8.605E-02
	X26	-9.106E-02	.226	-5.118E-02	.105
	X27	1.765E-02	-5.118E-02	.322	-.152
	X28	-8.605E-02	.105	-.152	.408
Anti-image Correlation	X1	-.189	.301	.172	8.359E-02
	X2	-.356	5.917E-02	7.348E-02	.193
	X3	-.152	-9.495E-02	-.112	.113
	X4	-1.143E-04	9.404E-02	4.996E-02	-1.159E-02
	X5	7.783E-02	-4.210E-02	-.161	-.128
	X6	-.142	-8.837E-03	-.403	1.563E-02
	X7	-5.745E-02	.336	.207	.143
	X8	.136	-.392	.279	-.177
	X9	.268	-.402	-.294	-.142
	X10	-.293	.375	.245	.226
	X11	7.002E-02	-.212	-.317	-.219
	X12	.466	-.119	7.085E-02	-.351
	X13	-.109	-.189	-.367	7.199E-02
	X14	-.259	.134	.139	.196
	X15	-.203	.501	-.337	.200
	X16	-.378	9.338E-02	-9.476E-03	.138
	X17	.116	.311	.238	-1.133E-03
	X18	-9.733E-02	.256	-.245	8.076E-02
	X19	3.561E-02	-.221	-2.398E-03	4.259E-02
	X20	-.123	-.263	.108	-7.299E-02
	X21	.238	-.316	.256	-.102
	X22	-.339	.112	.157	.177
	X23	-.193	.366	.163	.157
	X24	-.240	-.295	-.165	-8.445E-02
	X25	.555 <sup>a</sup>	-.444	7.217E-02	-.312
	X26	-.444	.375 <sup>a</sup>	-.190	.347
	X27	7.217E-02	-.190	.451 <sup>a</sup>	-.419
	X28	-.312	.347	-.419	.434 <sup>a</sup>

	Initial	Extraction
X1	1.000	.690
X2	1.000	.664
X3	1.000	.786
X4	1.000	.696
X5	1.000	.564
X6	1.000	.785
X7	1.000	.790
X8	1.000	.811
X9	1.000	.857
X10	1.000	.821
X11	1.000	.634
X12	1.000	.793
X13	1.000	.836
X14	1.000	.705
X15	1.000	.742
X16	1.000	.737
X17	1.000	.729
X18	1.000	.837
X19	1.000	.832
X20	1.000	.734
X21	1.000	.840
X22	1.000	.592
X23	1.000	.781
X24	1.000	.832
X25	1.000	.797
X26	1.000	.719
X27	1.000	.793
X28	1.000	.786

Extraction Method: Principal Component Analysis.

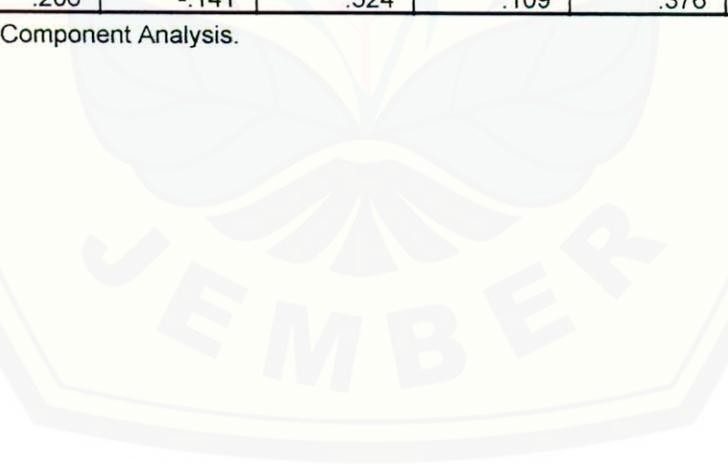


Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.593	16.405	16.405	4.593	16.405	16.405
2	4.206	15.020	31.425	4.206	15.020	31.425
3	2.647	9.453	40.878	2.647	9.453	40.878
4	2.055	7.339	48.217	2.055	7.339	48.217
5	1.889	6.745	54.962	1.889	6.745	54.962
6	1.754	6.265	61.227	1.754	6.265	61.227
7	1.548	5.528	66.755	1.548	5.528	66.755
8	1.268	4.528	71.283	1.268	4.528	71.283
9	1.223	4.366	75.650	1.223	4.366	75.650
10	.876	3.128	78.778			
11	.828	2.956	81.733			
12	.789	2.817	84.551			
13	.647	2.309	86.860			
14	.611	2.182	89.042			
15	.505	1.804	90.846			
16	.425	1.518	92.364			
17	.396	1.415	93.779			
18	.321	1.145	94.923			
19	.298	1.063	95.986			
20	.256	.914	96.900			
21	.191	.682	97.583			
22	.178	.637	98.220			
23	.135	.481	98.701			
24	.120	.428	99.128			
25	9.840E-02	.351	99.480			
26	7.474E-02	.267	99.747			
27	4.522E-02	.162	99.908			
28	2.567E-02	9.167E-02	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
X1	.333	.152	.519	-.452	-6.858E-02	.227	1.006E-02
X2	.259	.171	.161	-.674	-1.157E-02	-.212	-.176
X3	.394	-.112	.134	-1.266E-02	.675	.203	.164
X4	.394	9.205E-02	.624	.105	-4.050E-02	.146	.304
X5	.161	.480	.296	.252	-.106	9.831E-02	.347
X6	.183	.423	.634	.325	-.165	1.938E-02	-9.282E-02
X7	-2.864E-02	.512	.552	-1.622E-03	-.219	-.307	-9.697E-02
X8	.510	9.609E-02	9.152E-02	.314	-.454	.169	.186
X9	.693	.454	-.216	-.124	-.273	8.936E-02	7.881E-02
X10	.671	.455	-.314	-.125	-.180	-3.534E-02	1.660E-02
X11	-.149	.559	-.320	.135	.258	-.103	.106
X12	.512	.403	-.529	.143	-1.465E-02	8.056E-03	-.154
X13	.236	.493	-.204	-.138	4.128E-02	-.228	-6.990E-02
X14	.205	.451	-.395	.207	5.294E-02	-.493	-3.251E-02
X15	-.158	-.201	.183	.384	5.670E-02	-.593	.350
X16	-.460	.185	-.144	-2.486E-02	-.604	.194	.161
X17	-.407	-.135	-.117	.282	-.230	.476	-.233
X18	-.647	.396	-.237	-.330	-.165	.182	.171
X19	-.749	.349	-.146	-.219	-.169	4.325E-02	.171
X20	-.634	.439	2.817E-02	.147	-5.394E-02	6.261E-02	.154
X21	-.382	.156	6.839E-02	-3.717E-02	.481	.224	.442
X22	-.363	.492	.123	9.985E-03	.174	-.212	8.628E-02
X23	-.441	.353	8.478E-02	.378	8.645E-02	-.118	-.401
X24	-.143	.352	.270	.108	.230	.250	-.682
X25	-.309	.643	.339	-.222	9.683E-02	-.108	-.161
X26	.145	.541	-.141	-.252	.288	.398	9.517E-02
X27	.153	.538	-.127	.190	.221	.103	.154
X28	.237	.206	-.141	.524	.109	.376	-7.124E-02

Extraction Method: Principal Component Analysis.



	Component	
	8	9
X1	-.151	5.774E-02
X2	-.105	-1.951E-02
X3	.238	-.140
X4	8.684E-02	9.151E-02
X5	-8.687E-02	-8.688E-02
X6	9.461E-02	.139
X7	3.908E-03	.267
X8	.217	-.343
X9	.141	-1.824E-02
X10	.120	-3.887E-02
X11	-.281	-.107
X12	.204	-5.518E-02
X13	.166	.625
X14	.115	-3.246E-03
X15	-9.465E-02	-9.388E-02
X16	-6.353E-02	-.193
X17	.152	.309
X18	4.184E-02	7.075E-02
X19	-.129	-5.240E-02
X20	.247	.160
X21	.361	.237
X22	8.265E-02	-.337
X23	.332	-.140
X24	-2.588E-02	-.149
X25	-.137	-.242
X26	.117	-.242
X27	-.535	.242
X28	-.477	7.911E-02

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 9 components extracted.

## Factor Analysis

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.650
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	441.500
	df	171
	Sig.	.000

		X1	X3	X4	X5	X6	X7
Anti-image Covariance	X1	.507	-2.947E-02	-.111	1.229E-02	2.393E-02	-9.308E-02
	X3	-2.947E-02	.604	-.193	3.360E-02	-2.861E-02	.145
	X4	-.111	-.193	.447	-.154	-1.835E-02	-7.685E-02
	X5	1.229E-02	3.360E-02	-.154	.625	-3.830E-02	2.329E-02
	X6	2.393E-02	-2.861E-02	-1.835E-02	-3.830E-02	.318	-.181
	X7	-9.308E-02	.145	-7.685E-02	2.329E-02	-.181	.316
	X8	2.707E-02	.108	-.110	-3.279E-02	-.129	.119
	X9	-3.890E-02	4.114E-03	-3.488E-02	-5.573E-03	1.892E-02	-4.939E-02
	X10	1.372E-02	2.246E-02	2.349E-02	-1.394E-02	-4.398E-02	7.206E-02
	X11	-2.632E-02	-3.950E-02	4.048E-02	-4.479E-02	7.029E-02	-6.725E-02
	X12	-1.711E-02	-9.585E-02	.111	3.181E-02	7.213E-02	-3.352E-02
	X14	.187	-7.761E-03	-3.993E-03	9.295E-03	4.823E-02	-.103
	X18	-4.008E-02	-6.609E-03	8.615E-03	6.649E-02	2.953E-04	3.342E-02
	X19	3.344E-02	6.521E-02	-1.128E-02	-3.485E-02	4.696E-02	-2.159E-02
	X20	5.905E-02	-4.657E-03	1.865E-02	-.127	-2.446E-02	-6.053E-02
	X22	4.836E-02	-5.323E-02	4.444E-02	-4.984E-02	-8.131E-02	1.552E-02
	X23	.107	6.928E-02	-8.793E-02	6.577E-02	-8.097E-02	3.676E-02
	X25	-.150	-8.932E-02	8.964E-02	-5.529E-02	-1.823E-02	-6.791E-02
X27	4.804E-02	1.003E-02	-4.596E-02	-6.935E-02	-.145	9.729E-02	
Anti-image Correlation	X1	.593 <sup>a</sup>	-5.325E-02	-.234	2.182E-02	5.961E-02	-.233
	X3	-5.325E-02	.563 <sup>a</sup>	-.372	5.468E-02	-6.533E-02	.332
	X4	-.234	-.372	.644 <sup>a</sup>	-.291	-4.870E-02	-.205
	X5	2.182E-02	5.468E-02	-.291	.750 <sup>a</sup>	-8.597E-02	5.242E-02
	X6	5.961E-02	-6.533E-02	-4.870E-02	-8.597E-02	.606 <sup>a</sup>	-.573
	X7	-.233	.332	-.205	5.242E-02	-.573	.523 <sup>a</sup>
	X8	5.357E-02	.196	-.231	-5.847E-02	-.323	.299
	X9	-.157	1.520E-02	-.150	-2.024E-02	9.641E-02	-.252
	X10	4.877E-02	7.319E-02	8.899E-02	-4.464E-02	-.198	.325
	X11	-5.176E-02	-7.119E-02	8.480E-02	-7.934E-02	.175	-.168
	X12	-4.176E-02	-.214	.290	-6.992E-02	.222	-.104
	X14	.376	-1.434E-02	-8.575E-03	1.688E-02	.123	-.264
	X18	-.131	-1.984E-02	3.007E-02	.196	1.223E-03	.139
	X19	.118	.212	-4.253E-02	-.111	.210	-9.689E-02
	X20	.127	-9.180E-03	4.273E-02	-.246	-6.649E-02	-.165
	X22	9.176E-02	-9.258E-02	8.984E-02	-8.519E-02	-.195	3.733E-02
	X23	.207	.123	-.181	.115	-.198	9.010E-02
	X25	-.322	-.176	.205	-.107	-4.943E-02	-.185
X27	8.737E-02	1.672E-02	-8.905E-02	-.114	-.333	.224	

		X8	X9	X10	X11	X12	X14
Anti-image Covariance	X1	2.707E-02	-3.890E-02	1.372E-02	-2.632E-02	-1.711E-02	.187
	X3	.108	4.114E-03	2.246E-02	-3.950E-02	-9.585E-02	-7.761E-03
	X4	-.110	-3.488E-02	2.349E-02	4.048E-02	.111	-3.993E-03
	X5	-3.279E-02	-5.573E-03	-1.394E-02	-4.479E-02	-3.181E-02	9.295E-03
	X6	-.129	1.892E-02	-4.398E-02	7.029E-02	7.213E-02	4.823E-02
	X7	.119	-4.939E-02	7.206E-02	-6.725E-02	-3.352E-02	-.103
	X8	.503	-6.189E-02	1.091E-02	-5.003E-03	-4.198E-02	2.008E-02
	X9	-6.189E-02	.121	-.106	6.720E-02	-4.347E-02	-3.442E-02
	X10	1.091E-02	-.106	.156	-9.912E-02	-2.982E-02	1.237E-02
	X11	-5.003E-03	6.720E-02	-9.912E-02	.510	1.865E-03	-8.906E-02
	X12	-4.198E-02	-4.347E-02	-2.982E-02	1.865E-03	.331	-.122
	X14	2.008E-02	-3.442E-02	1.237E-02	-8.906E-02	-.122	.485
	X18	3.994E-02	-4.623E-02	2.187E-02	1.283E-02	6.090E-03	-1.067E-04
	X19	-2.213E-02	2.209E-02	-1.153E-02	-3.561E-02	3.748E-02	1.002E-03
	X20	-1.700E-02	2.993E-02	1.170E-02	-4.192E-03	-9.469E-02	8.286E-02
	X22	5.931E-02	-6.361E-02	8.332E-02	-.179	-1.158E-02	1.731E-02
	X23	-1.120E-02	4.508E-02	-8.240E-03	-3.254E-02	-.107	-2.699E-02
	X25	-6.281E-03	4.799E-02	-7.774E-02	6.775E-02	8.874E-02	-8.063E-02
X27	.131	-5.530E-02	5.680E-02	-.204	-6.926E-02	-1.286E-02	
Anti-image Correlation	X1	5.357E-02	-.157	4.877E-02	-5.176E-02	-4.176E-02	.376
	X3	.196	1.520E-02	7.319E-02	-7.119E-02	-.214	-1.434E-02
	X4	-.231	-.150	8.899E-02	8.480E-02	.290	-8.575E-03
	X5	-5.847E-02	-2.024E-02	-4.464E-02	-7.934E-02	-6.992E-02	1.688E-02
	X6	-.323	9.641E-02	-.198	.175	.222	.123
	X7	.299	-.252	.325	-.168	-.104	-.264
	X8	.697 <sup>a</sup>	-.251	3.895E-02	-9.878E-03	-.103	4.063E-02
	X9	-.251	.619 <sup>a</sup>	-.771	.270	-.217	-.142
	X10	3.895E-02	-.771	.614 <sup>a</sup>	-.352	-.131	4.497E-02
	X11	-9.878E-03	.270	-.352	.626 <sup>a</sup>	4.541E-03	-.179
	X12	-.103	-.217	-.131	4.541E-03	.692 <sup>a</sup>	-.305
	X14	4.063E-02	-.142	4.497E-02	-.179	-.305	.680 <sup>a</sup>
	X18	.131	-.310	.129	4.194E-02	2.470E-02	-3.573E-04
	X19	-7.867E-02	.160	-7.363E-02	-.126	.164	3.628E-03
	X20	-3.671E-02	.132	4.538E-02	-8.991E-03	-.252	.182
	X22	.113	-.247	.285	-.338	-2.720E-02	3.359E-02
	X23	-2.176E-02	.178	-2.875E-02	-6.279E-02	-.255	-5.338E-02
	X25	-1.353E-02	.211	-.301	.145	.236	-.177
X27	.239	-.206	.186	-.369	-.156	-2.391E-02	

		X18	X19	X20	X22	X23
Anti-image Covariance	X1	-4.008E-02	3.344E-02	5.905E-02	4.836E-02	.107
	X3	-6.609E-03	6.521E-02	-4.657E-03	-5.323E-02	6.928E-02
	X4	8.615E-03	-1.128E-02	1.865E-02	4.444E-02	-8.793E-02
	X5	6.649E-02	-3.485E-02	-.127	-4.984E-02	6.577E-02
	X6	2.953E-04	4.696E-02	-2.446E-02	-8.131E-02	-8.097E-02
	X7	3.342E-02	-2.159E-02	-6.053E-02	1.552E-02	3.676E-02
	X8	3.994E-02	-2.213E-02	-1.700E-02	5.931E-02	-1.120E-02
	X9	-4.623E-02	2.209E-02	2.993E-02	-6.361E-02	4.508E-02
	X10	2.187E-02	-1.153E-02	1.170E-02	8.332E-02	-8.240E-03
	X11	1.283E-02	-3.561E-02	-4.192E-03	-.179	-3.254E-02
	X12	6.090E-03	3.748E-02	-9.469E-02	-1.158E-02	-.107
	X14	-1.067E-04	1.002E-03	8.286E-02	1.731E-02	-2.699E-02
	X18	.184	-.130	-6.146E-02	-3.480E-02	-1.949E-02
	X19	-.130	.157	-2.917E-02	3.422E-03	8.196E-03
	X20	-6.146E-02	-2.917E-02	.426	2.109E-02	-.107
	X22	-3.480E-02	3.422E-03	2.109E-02	.547	-7.179E-02
	X23	-1.949E-02	8.196E-03	-.107	-7.179E-02	.527
	X25	1.216E-02	-4.759E-02	-2.755E-02	-.136	-.106
X27	-1.700E-04	-2.828E-02	1.887E-02	.118	.104	
Anti-image Correlation	X1	-.131	.118	.127	9.176E-02	.207
	X3	-1.984E-02	.212	-9.180E-03	-9.258E-02	.123
	X4	3.007E-02	-4.253E-02	4.273E-02	8.984E-02	-.181
	X5	.196	-.111	-.246	-8.519E-02	.115
	X6	1.223E-03	.210	-6.649E-02	-.195	-.198
	X7	.139	-9.689E-02	-.165	3.733E-02	9.010E-02
	X8	.131	-7.867E-02	-3.671E-02	.113	-2.176E-02
	X9	-.310	.160	.132	-.247	.178
	X10	.129	-7.363E-02	4.538E-02	.285	-2.875E-02
	X11	4.194E-02	-.126	-8.991E-03	-.338	-6.279E-02
	X12	2.470E-02	.164	-.252	-2.720E-02	-.255
	X14	-3.573E-04	3.628E-03	.182	3.359E-02	-5.338E-02
	X18	.661 <sup>a</sup>	-.764	-.220	-.110	-6.264E-02
	X19	-.764	.709 <sup>a</sup>	-.113	1.166E-02	2.847E-02
	X20	-.220	-.113	.813 <sup>a</sup>	4.365E-02	-.225
	X22	-.110	1.166E-02	4.365E-02	.683 <sup>a</sup>	-.134
	X23	-6.264E-02	2.847E-02	-.225	-.134	.700 <sup>a</sup>
	X25	4.336E-02	-.183	-6.448E-02	-.280	-.223
X27	-5.138E-04	-9.238E-02	3.743E-02	.207	.185	

		X25	X27
Anti-image Covariance	X1	-.150	4.804E-02
	X3	-8.932E-02	1.003E-02
	X4	8.964E-02	-4.596E-02
	X5	-5.529E-02	-6.935E-02
	X6	-1.823E-02	-.145
	X7	-6.791E-02	9.729E-02
	X8	-6.281E-03	.131
	X9	4.799E-02	-5.530E-02
	X10	-7.774E-02	5.680E-02
	X11	6.775E-02	-.204
	X12	8.874E-02	-6.926E-02
	X14	-8.063E-02	-1.286E-02
	X18	1.216E-02	-1.700E-04
	X19	-4.759E-02	-2.828E-02
	X20	-2.755E-02	1.887E-02
	X22	-.136	.118
	X23	-.106	.104
	X25	.428	-9.545E-02
X27	-9.545E-02	.596	
Anti-image Correlation	X1	-.322	8.737E-02
	X3	-.176	1.672E-02
	X4	.205	-8.905E-02
	X5	-.107	-.114
	X6	-4.943E-02	-.333
	X7	-.185	.224
	X8	-1.353E-02	.239
	X9	.211	-.206
	X10	-.301	.186
	X11	.145	-.369
	X12	.236	-.156
	X14	-.177	-2.391E-02
	X18	4.336E-02	-5.138E-04
	X19	-.183	-9.238E-02
	X20	-6.448E-02	3.743E-02
	X22	-.280	.207
	X23	-.223	.185
	X25	.662 <sup>a</sup>	-.189
X27	-.189	.516 <sup>a</sup>	

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

	Initial	Extraction
X1	1.000	.674
X3	1.000	.556
X4	1.000	.620
X5	1.000	.408
X6	1.000	.762
X7	1.000	.611
X8	1.000	.684
X9	1.000	.888
X10	1.000	.831
X11	1.000	.627
X12	1.000	.740
X14	1.000	.622
X18	1.000	.835
X19	1.000	.881
X20	1.000	.623
X22	1.000	.507
X23	1.000	.678
X25	1.000	.595
X27	1.000	.526

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.009	21.100	21.100	4.009	21.100	21.100
2	3.513	18.487	39.588	3.513	18.487	39.588
3	2.471	13.007	52.594	2.471	13.007	52.594
4	1.417	7.456	60.051	1.417	7.456	60.051
5	1.258	6.624	66.674	1.258	6.624	66.674
6	.989	5.205	71.879			
7	.920	4.843	76.722			
8	.679	3.571	80.294			
9	.611	3.218	83.511			
10	.587	3.089	86.601			
11	.526	2.769	89.369			
12	.496	2.608	91.977			
13	.397	2.088	94.065			
14	.347	1.825	95.890			
15	.250	1.313	97.203			
16	.210	1.107	98.311			
17	.156	.823	99.134			
18	.100	.528	99.662			
19	6.430E-02	.338	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Component				
	1	2	3	4	5
X1	-.272	.210	.523	.513	.137
X3	-.431	-5.909E-02	6.061E-02	-.156	.582
X4	-.390	.280	.618	8.148E-02	2.710E-02
X5	-8.105E-02	.579	.254	-2.879E-02	2.889E-02
X6	-.119	.572	.589	-.264	-7.096E-02
X7	.162	.568	.494	-.128	-3.115E-02
X8	-.536	.317	9.335E-02	-1.801E-02	-.535
X9	-.576	.609	-.271	.285	-.173
X10	-.516	.581	-.387	.229	-.159
X11	.325	.487	-.395	4.706E-04	.357
X12	-.391	.448	-.586	-.194	-7.339E-02
X14	-6.993E-02	.502	-.527	-.287	7.228E-02
X18	.709	.182	-.187	.489	-.159
X19	.814	.142	-.114	.409	-.135
X20	.694	.270	7.531E-02	-.108	-.225
X22	.496	.431	4.057E-02	-.177	.205
X23	.515	.263	1.369E-02	-.538	-.233
X25	.494	.507	.254	5.268E-02	.166
X27	1.073E-02	.514	-.162	.201	.442

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

## Factor Analysis

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component				
	1	2	3	4	5
X10	.886	6.520E-02	-3.395E-02	.106	-.170
X9	.886	.159	-4.574E-02	5.760E-02	-.270
X12	.769	-9.376E-02	-.198	.180	.262
X8	.591	.318	-7.534E-02	-.475	-5.311E-02
X14	.542	-1.038E-02	-8.079E-02	.395	.408
X6	8.066E-02	.859	-.113	-3.588E-02	6.272E-02
X7	-1.643E-02	.756	.138	.122	6.810E-02
X4	4.721E-02	.622	-.245	-.159	-.383
X5	.233	.567	7.034E-03	.176	-4.100E-02
X25	-.145	.489	.371	.440	5.697E-02
X19	-.193	-6.877E-02	.871	.284	2.355E-02
X18	-5.901E-02	-.109	.860	.278	-4.966E-02
X3	-4.987E-02	1.882E-03	-.674	.258	-.181
X20	-.185	.259	.592	.136	.391
X11	.198	3.147E-05	.185	.717	.197
X27	.254	.147	4.800E-03	.640	-.175
X22	-.120	.325	.247	.484	.303
X23	-.112	.293	.267	5.463E-02	.711
X1	8.634E-03	.416	-1.337E-02	-4.659E-03	-.708

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

**Total Variance Explained**

Component	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.096	16.293	16.293
2	2.867	15.088	31.381
3	2.754	14.492	45.874
4	2.097	11.039	56.913
5	1.855	9.761	66.674

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4	5
1	-.524	-.009	.705	.319	.356
2	.579	.649	.194	.446	.085
3	-.517	.733	-.081	-.301	-.311
4	.119	-.191	.478	.077	-.845
5	-.330	-.065	-.480	.776	-.233

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

