

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KARYAWAN
SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI DIVISI CELANA PT ERATEX DJAJA
KOTA PROBOLINGGO**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:
Muhammad Aminullah
NIM: 212103040008

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
MEI 2025**

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KARYAWAN
SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI DIVISI CELANA PT ERATEX DJAJA
KOTA PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:

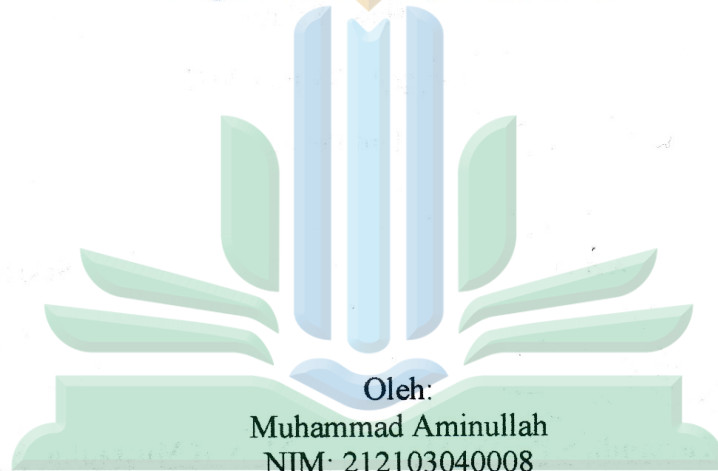
Muhammad Aminullah
NIM: 212103040008

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
MEI 2025**

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KARYAWAN
SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI DIVISI CELANA PT ERATEX DJAJA
KOTA PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dosen Pembimbing



Aprilya Fitriani, S. M. B., M. M.
NIP.199104232018012002

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KARYAWAN
SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI DIVISI CELANA PT ERATEX DJAJA
KOTA PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Telah Diuji Dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

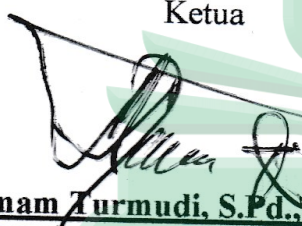
Hari : Selasa

Tanggal : 03 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.
NIP. 197111231997031003


M. Arif Mustaqim, S.Sos., M.Sosio.
NIP. 198711182023211016

Anggota :

1. Dr. Kun Wazis, S.Sos., M.I.Kom. ()
2. Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. ()

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag.
NIP. 197302272000031001

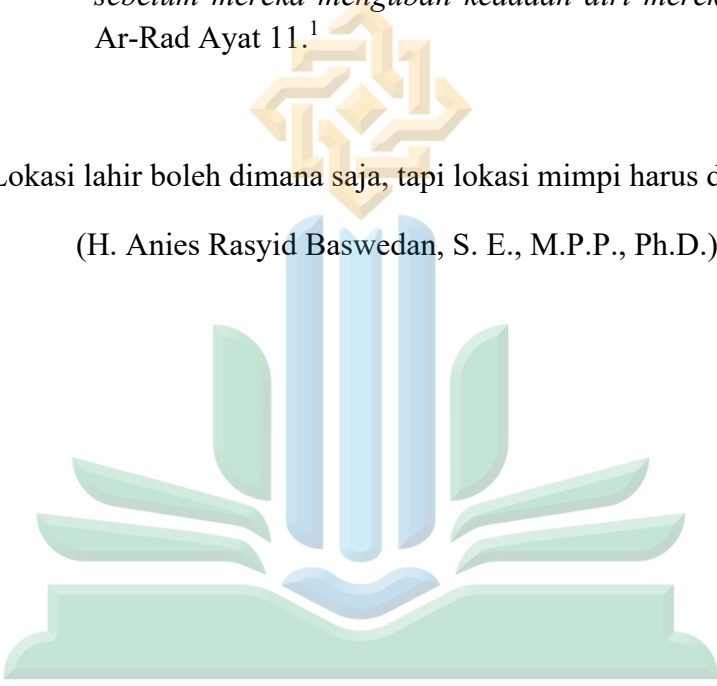
MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ يَّيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.*” QS. Ar-Rad Ayat 11.¹

“Lokasi lahir boleh dimana saja, tapi lokasi mimpi harus di langit”

(H. Anies Rasyid Baswedan, S. E., M.P.P., Ph.D.)

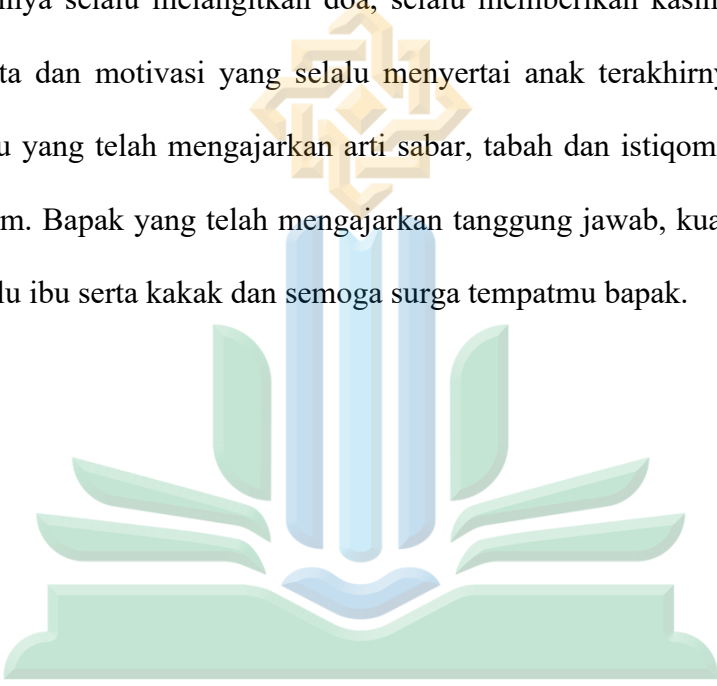


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Kemenag RI, 2019)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk Ibu Enik Nursianah, Alm. Bapak Sutikno dan kakak perempuan penulis yaitu Linda Dinalisa, insan hebat yang selalu menjadi penyemangat penulis, sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tidak henti-hentinya selalu melangitkan doa, selalu memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan motivasi yang selalu menyertai anak terakhirnya. Terimakasih kepada Ibu yang telah mengajarkan arti sabar, tabah dan istiqomah. Terimakasih kepada Alm. Bapak yang telah mengajarkan tanggung jawab, kuat dan semangat. Sehat selalu ibu serta kakak dan semoga surga tempatmu bapak.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Muhammad Aminullah, 2025, *Pengaruh Pelatihan, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.*

Kata kunci: Pelatihan, Komitmen Karyawan, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada PT Eratex Djaja Kota Probolinggo terdapat beberapa hambatan dalam mencapai tujuan kinerja karyawan meskipun telah dilakukan upaya untuk mengoptimalkan hal tersebut.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo? 2) Apakah komitmen karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo? 3) Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo. 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo. 3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kausalitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode random sampling dan rumus slovin dengan total 180 responden. analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 30.

Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Komitmen karyawan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Kompetensi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, karunia beserta nikmat-nikmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Karyawan Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Celana PT Eratex Djajakota Probolinggo”. Shalawat dan salam akan selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam program studi Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Untuk sampai pada titik ini, penulis tidak berjalan sendiri tanpa adanya bimbingan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak. Semoga Allah senantiasa melimpahkan cinta kasih-Nya kepada semuanya. Dengan segala hormat perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M. selaku rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar, ikhlas memberikan bimbingan terbaik dan ilmu-ilmu baru kepada penulis serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staff Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, terkhususnya Bapak/Ibu Dosen dan staff akademik di Fakultas Dakwah yang selama ini telah mendidik dan memfasilitasi penulis selama menempuh pendidikan.
5. Kepada karyawan PT Eratex Djaja Kota Probolinggo yang telah membantu penelitian sehingga berjalan dengan lancar. Terkhusus untuk Bapak Suyoto dan Bapak Kisno yang telah memberikan arahan dan membantu pengambilan data selama penelitian.
6. Teman-teman seperjuangan manajemen dakwah angkatan 2021 utamanya kelas MD 2. Terkhusus kepada rekan seperjuangan saya Fauziah yang telah setia menemani penyusunan skripsi ini.
7. Sanak saudara saya baik dari keluarga Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan do'a, serta semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan barokah.

Jember, 08 Mei 2025

Penulis

Muhammad Aminullah

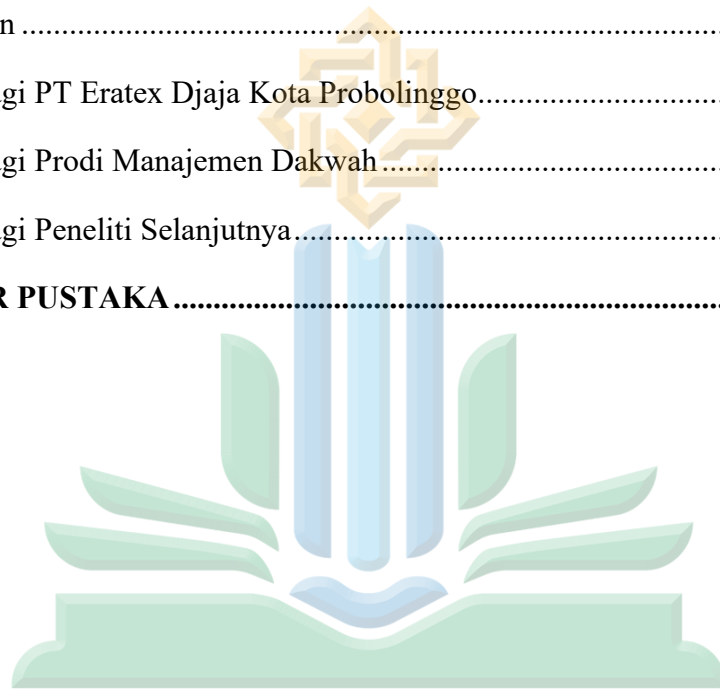
NIM. 212103040008

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
1. Manfaat Teoritis.....	11
2. Manfaat Praktis.....	11
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1. Variabel Penelitian.....	11
2. Indikator Penelitian.....	12
F. Definisi Operasional.....	14
G. Asumsi Penelitian.....	15

H. Hipotesis	19
I. Sistematika Pembahasan	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
A. Penelitian Terdahulu.....	22
B. Kajian Teori	31
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel.....	47
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	48
D. Analisis Data	51
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS	60
A. Gambaran Objek Penelitian.....	60
1. Sejarah Singkat PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.....	60
2. Logo PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo.....	62
3. Visi dan Misi PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo	62
4. Struktur Organisasi PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo.....	63
B. Penyajian Data	63
1. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia	64
2. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
3. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	65
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	66
1. Uji Asumsi Klasik.....	66
2. Uji Hipotesis	70
3. Analisis Regresi Linier Berganda	72
D. Pembahasan	74

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)	74
2. Pengaruh Komitmen Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) ..	76
3. Pengaruh Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1).....	77
BAB V PENUTUP	79
A. Simpulan.....	79
B. Saran	80
1. Bagi PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.....	80
2. Bagi Prodi Manajemen Dakwah	80
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No Uraian	Hal.
1.1 Operasional Variabel.....	14
2.1 Persamaan Perbedaan.....	28
3.1 <i>Skala Likert</i>	51
3.2 Uji Validitas Pelatihan	52
3.3 Uji Validitas Komitmen Karyawan.....	53
3.4 Uji Validitas Kompetensi.....	53
3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	54
3.6 Uji Reliabilitas	55
3.7 Uji <i>Durbin-Watson</i>	58
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	65
4.4 <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	66
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
4.7 Hasil Uji Autokorelasi	69
4.8 Hasil Uji Parsial (t).....	70
4.9 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	71
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72

DAFTAR GAMBAR

No Uraian	Hal.
1.1 Data Produksi	7
4.1 Logo PT Eratex Djaja Kota Probolinggo	62
4.2 Struktur Organisasi PT Eratex Djaja Kota Probolinggo	63



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

No Uraian	Hal.
1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan.....	87
2. Matriks Penelitian Kuantitatif.....	88
3. Kartu Bimbingan.....	90
4. Surat Izin Penelitian	91
5. Surat Selesai Penelitian.....	92
6. Jurnal Penelitian.....	93
7. Kuesioner Penelitian Skripsi.....	94
8. Tabulasi Data	97
9. Transformasi Data.....	125
10. Hasil Olah Data (SPSS) Frekuensi Responden.....	153
11. Hasil Olah Data (SPSS) Validitas dan Reliabilitas.....	154
12. Hasil Olah Data (SPSS) Uji Asumsi Klasik.....	157
13. Hasil Olah Data (SPSS) Uji Hipotesis	158
14. Hasil Olah Data (SPSS) Analisis Regresi Linier Berganda.....	158
15. Dokumentasi	159
16. Biodata Penulis	160

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dapat mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Perencanaan adalah tahap pertama dari tindakan yang menentukan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan, sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. Shad ayat 27 yang berbunyi:²

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ذُلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا
مِنَ النَّارِ ﴿٢٧﴾

Artinya: *“Dan kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.”*

Kekuatan sumber daya manusia terbentuk dari sifat atau perilaku yang dimiliki setiap karyawan dan juga lingkungan perusahaan. Diharapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses menjaga dan meningkatkan kualitas, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Allah SWT berfirman bahwa dalam melakukan pengembangan terhadap karyawan atau sumber daya manusia setidaknya melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya dalam QS. An-Nahl ayat 125:³

² Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol.4, No.1 Februari 2019.

³ Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 120.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”

Kinerja karyawan tinggi berdampak pada perusahaan, fokus manajemen adalah meningkatkan kinerja karyawan. Semua pekerja memiliki nilai dan tujuan mereka sendiri, jadi penting untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan. Dalam upaya untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu karyawan, perusahaan harus memahami kebutuhan yang menunjang proses kinerja setiap karyawan. Dengan pelatihan dan komitmen karyawan, kebutuhan karyawan yang diharapkan akan terpenuhi, dan tujuan perusahaan akan kinerja karyawan juga dapat tercapai. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa jika seorang karyawan melihat kebutuhannya dipenuhi, maka karyawan tersebut akan lebih berkomitmen pada perusahaannya. Dengan pelatihan dan komitmen karyawan, kinerja perusahaan akan meningkat.⁴

Banyak faktor mempengaruhi kinerja karyawan saat ini. Perusahaan harus merancang strategi serta program untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja.⁵ Menurut Setyawan melalui berita CNN Indonesia mengatakan

⁴ Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 121.

⁵ Respati, Sheila, “Pengembangan Karyawan Saat WFH”, diakses pada 17 Desember 2021, Kompas.com..

kondisi karyawan di setiap perusahaan masih memiliki kompetensi yang kurang. Sehingga, proses pelatihan dan pengembangan kepada karyawan menjadi faktor utama dalam mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi serta kinerja yang bermutu.⁶

Pelatihan didefinisikan oleh Mangkuprawira sebagai suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap supaya karyawan menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar. Selanjutnya, pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah cara seseorang melakukan tugasnya. Pelatihan juga bermanfaat untuk perusahaan sebab mengubah cara mereka melakukan pekerjaan mereka.⁷

Selain itu, pelaksanaan program pelatihan di tempat kerja perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Baik karyawan baru maupun karyawan lama membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan.⁸ PT Eratex Djaja salah satu pabrik yang bergerak dibidang produksi busana/pakaian dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang handal dan kompeten hal ini merupakan faktor penunjang dalam suatu perusahaan.

Selanjutnya yaitu komitmen karyawan, Stringer menyatakan kinerja tinggi diukur dengan komitmen yang tinggi juga. Sebuah lingkungan kerja

⁶ Setyawan, Feri Agus “Menaker Sebut Perusahaan RI Kurang Latih Karyawan”, Diakses pada 3 Desember 2022, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200207112410-92-472546/menaker-sebut-perusahaan-rikurang-latih-karyawan>.

⁷ Tesalonika Kafiari, Noviola Sundah, Grienfit Lumintang dkk. “Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Manado”, *Jurnal EMBA* Vol.10 No.4 Oktober 2022, Hal. 1933-1941.

⁸ Tesalonika Kafiari, Noviola Sundah, Grienfit Lumintang, *Jurnal EMBA*, 1934.

yang menekankan kebanggaan karyawan, kesetiaan pribadi, dan pencapaian tujuan menciptakan kekuatan yang diperlukan untuk kelanjutan serta kesuksesan. Jika karyawan berkomitmen untuk menerapkan strategi pencapaian tujuan perusahaan, tujuan perusahaan dapat tercapai. Rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja mereka menyebabkan komitmen karyawan. Untuk menjaga kepuasan kerja karyawan yang konsisten, perusahaan harus terus memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja.⁹

Menurut Steers, komitmen karyawan merupakan rasa ikatan, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Menurut Zurnali, komitmen karyawan adalah perasaan kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu perusahaan dalam hubungannya dengan peran mereka dalam upaya mencapai tujuan dan nilai tersebut. Ketika karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai, dan sasaran perusahaannya, ini disebut komitmen karyawan.¹⁰

Dalam mencapai tujuan perusahaan kompetensi juga merupakan hal yang penting. Menurut Nadeak, kompetensi ialah sesuatu yang dimiliki oleh seorang pegawai yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal lainnya, yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka berdasarkan keterampilan dan keterampilan mereka. Kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pegawai yang tidak memiliki

⁹ Rd. Roro Anggraini Soemadi, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang", *Dynamic Management Journal*, Vol. 5 No. 1 2021.

¹⁰ Rd. Roro Anggraini Soemadi, *Dynamic Management Journal*, 15.

kompetensi akan kesulitan melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, sehingga mudah untuk tidak masuk kelas sesuai jadwal, dan bahkan bisa frustrasi atas pekerjaan yang dilakukannya.¹¹

Dalam proses pencapaian kinerja di sebuah perusahaan, kompetensi juga sangat penting. Pegawai yang berkompeten biasanya mampu melakukan tugas dengan baik serta memuaskan dan mereka dapat dipercaya untuk tugas-tugas tertentu yang membutuhkan tingkat kesulitan tinggi. Pelatihan dan komitmen karyawan adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi selain kompetensi karyawan. Pelatihan dan komitmen karyawan ini dapat diberikan secara berkala untuk memastikan bahwa setiap karyawan terus memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.¹²

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Milenni Median dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan The 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa” memaparkan bahwa efikasi diri, pelatihan karyawan dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

¹¹ Nadeak B, “*Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*” UKI Press, 2019.

¹² Bagas Satria Anggriawan, Endang Rusdianti dan Djoko Santoso, “Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening”, *Jurnal Ilmiah*, Hal 48-67, 2023.

pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Zulmardian dan Nani Septiana dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro" juga menjelaskan bahwa secara simultan pelatihan kerja, motivasi, pengawasan dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh E. Sri Herawati, Apri Budianto dan Ferey Herman dengan judul "Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)" menjelaskan bahwa hasil dari penelitian di DP2KBP3A Kabupaten Ciamis berpengaruh positif terhadap kinerja petugas dan berpengaruh signifikan, artinya apabila motivasi, komitmen dan kompetensi yang sangat tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja petugas.¹⁵

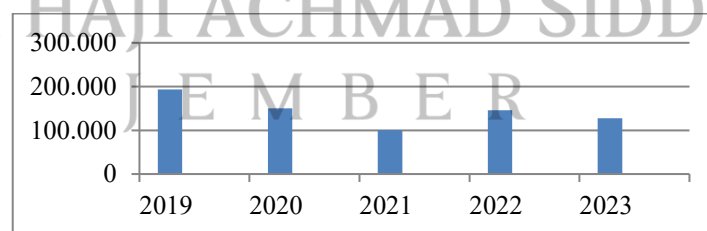
¹³ Milenni Median, "Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan The 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 1, 2023.

¹⁴ Zulmardian, Nani Septiana, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro" *Jurnal Manajemen Diversifikasi* Vol. 1. No. 4 2021.

¹⁵ E. Sri Herawati, Apri Budianto dan Ferey Herman, "Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk

Dari hasil temuan di lapangan, perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian/*fashion* tentunya juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tenaga kerja ahli serta profesional dibidangnya masing-masing. PT Eratex Djaja adalah satu perusahaan *fashion* terbesar dibandingkan dengan perusahaan yang lain di Kota Probolinggo, tentunya dituntut untuk selalu dapat melayani dengan baik dan maksimal seluruh kebutuhan permintaan konsumen.¹⁶

Dalam melakukan kewajiban kerjanya yaitu melayani permintaan pasar di bidang *fashion* tentunya setiap karyawan harus memiliki tekad keinginan. Tekad keinginan untuk bekerja secara maksimal tentu dapat kita lihat dari adanya pelatihan, komitmen karyawan dan kompetensi yang searah dengan kehidupan karyawan dan berfokus pada tujuan perusahaan. Dimana hal ini sangat mempengaruhi terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk kinerja yang nantinya sebagai tolak ukur proses tercapainya tujuan perusahaan. Berikut data produksi PT Eratex Djaja dalam waktu 5 tahun terakhir:¹⁷



Gambar 1.1 Data Produksi

Sumber: Data Produksi Celana Tahun 2019-2023 PT Eratex Djaja Kota Probolinggo

Setiap perusahaan tentu memiliki ritme pelatihan yang berbeda, hal ini juga ditetapkan dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. Terdapat 2 jenis Pelatihan yang dilakukan oleh karyawan PT Eratex Djaja antara lain yaitu; pelatihan untuk karyawan dan pelatihan untuk non karyawan (bagi pelamar yang memenuhi kriteria). Pelatihan untuk karyawan dilakukan 1 kali dalam sebulan begitupula untuk non karyawan/karyawan kontrak. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan sebagai pola kehidupan kerja maka, pihak PT Eartex Djaja berharap penuh terhadap seluruh karyawan yang bekerja untuk dapat menjalankannya dengan rasa tanggung jawab dan profesionalisme.¹⁸

Pelatihan yang diterapkan oleh PT Eratex Djaja kepada karyawan ini tidak dapat berjalan secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari data produksi pada gambar 1.1 Data Produksi diatas. Berdasarkan data tersebut produksi dari tahun 2019-2024 mengalami dinamika naik turun yang cukup tinggi, yang mana pada tahun 2019 total produksi sebanyak 193.325 pcs, tahun 2020 total produksi sebanyak 150.227 pcs, pada tahun 2021 total produksi sebanyak 100.215 pcs, pada tahun 2022 total produksi sebanyak 145.728 pcs dan pada tahun 2023 total produksi sebanyak 127.382 pcs.¹⁹

Komitmen karyawan di PT Eratex Djaja juga terdapat beberapa masalah seperti karyawan tidak mempertahankan satu tim, tidak dapat meningkatkan dan menjaga kualitas serta kuantitas kerja yang mana setiap karyawan harus mengembangkan karir dan potensi mereka, maka komitmen

¹⁸ Kisno, diwawancarai oleh peneliti, Probolinggo 20 November 2024.

¹⁹ Data produksi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo Tahun 2019-2023.

karyawan ini juga memiliki hubungan yang kuat dan nantinya tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal serta tetap berpegang teguh dengan standar yang diberikan oleh atasan di PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.²⁰

Pada sisi Kompetensi, yang merupakan keterampilan dan pengetahuan yang ditunjukkan oleh profesionalisme dalam membantu pekerjaan mereka, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan; ini dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai berbeda dari pegawai lainnya. Melakukan tugas sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kemampuan yang berbasis keterampilan dan pengetahuan yang ditopang oleh sikap kerja dikenal sebagai kompetensi.²¹

Hasil temuan peneliti terkait ketiga fenomena tersebut hanya terdapat pada divisi celana saja, pada divisi yang lain seperti pembuatan kain, kaos dan kemeja jumlah produksi tidak mengalami penurunan dan juga pada tahun 2008, Perseroan memutuskan untuk menghentikan produksi tekstil, termasuk benang. Sejak saat itu, fokus produksi dialihkan sepenuhnya ke pakaian jadi dengan orientasi utama pada pasar ekspor. Produk utama Perseroan adalah celana, mulai dari celana jeans lima saku standar hingga celana kain kasual, dengan berbagai jenis bahan, termasuk denim dan kain twill halus asal Italia, hal ini yang melatar belakangi penelitian ini dilakukan.²²

Ketiga fonemena yang peneliti temukan dan paparkan diatas dapat diketahui bahwa pelatihan, komitmen karyawan dan kompetensi memiliki hubungan yang erat serta saling berkesinambungan sehingga nantinya dapat

²⁰ Alfina, diwawancarai oleh peneliti, Probolinggo 27 Agustus 2024.

²¹ Kisno, diwawancarai oleh peneliti, Probolinggo 28 Februari 2025.

²² Kisno, diwawancarai oleh peneliti, Probolinggo 28 Februari 2025.

mempengaruhi kinerja setiap karyawan yang ada di PT Eratex Djaja Kota Probolinggo. Berdasarkan data dan temuan serta dengan diperkuat oleh penelitian terdahulu maka penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi lebih dalam lagi yang nantinya akan di tulis dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Karyawan serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di divisi celana PT Ertex Djaja Kota Probolinggo?
2. Apakah komitmen karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di divisi celana PT Ertex Djaja Kota Probolinggo
3. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan agar dapat menjadi sumber inspirasi dalam ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, komitmen karyawan, kompetensi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Kepada PT Eratex Djaja

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan saran secara khusus untuk bagian sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berguna bagi kemajuan PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.

b) Kepada program studi Manajemen Dakwah

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau referensi bagi mahasiswa program studi manajemen dakwah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c) Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi para peneliti di masa depan yang ingin mempelajari tentang isu-isu terkait kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai konsep yang memiliki nilai. Variabel berasal dari bahasa Inggris *variable* yang diartikan fenomena yang dapat

berubah-ubah. Menurut Sugiyono, variabel ialah segala hal yang dikukuhkan oleh peneliti untuk dianalisis lebih dalam sehingga informasi hasil analisis berbentuk kesimpulan.²³

a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab atau akibat dari adanya variabel dependen, disebut variabel independen (terikat). Dalam bahasa Indonesia, ini biasanya disebut variabel bebas (X). Ada 3 variabel independen dalam penelitian ini, yaitu:

X_1 : Pelatihan

X_2 : Komitmen karyawan

X_3 : Kompetensi

b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel yang dipengaruhi oleh atau yang menjadi akibat dari variabel bebas disebut sebagai variabel terikat. "Kinerja Karyawan (Y)" adalah variabel terikat yang menjadi subjek pada penelitian ini.

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur fenomena yang ditemui dalam penelitian. Setelah variabel penelitian ditetapkan, langkah berikutnya adalah menunjukkan indikator-indikator yang terkait secara empiris dengan variabel-variabel yang sedang diselidiki.

²³ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta, 2016), 38.

Indikator tersebut akan menjadi dasar untuk merumuskan pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner.²⁴

a) Indikator pelatihan (X_1) menurut Mangkunegara, Zulkarnain & Isnaniah, meliputi:

- 1) Pelatih
- 2) Materi
- 3) Metode
- 4) Peserta²⁵

b) Indikator komitmen karyawan (X_2) menurut Edison, meliputi:

- 1) Faktor logis
- 2) Faktor lingkungan
- 3) Faktor harapan
- 4) Faktor ikatan emosional²⁶

c) Indikator kompetensi (X_3) Menurut Nadeak, meliputi:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Perilaku²⁷

c) Indikator kinerja karyawan (Y) menurut Mathis dan Jackson, meliputi:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas

²⁴ Tim Penyusun, “*Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*”, UIN Khas Jember 2021.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009), 46.

²⁶ Edison, Anwar, Komariyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung, Alfabeta, 2017).

²⁷ Nadeak B, “*Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*” UKI Press, 2019.

- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama²⁸

F. Definisi Operasional

Definisi yang digunakan sebagai alat variabel penelitian secara empiris dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel. Berdasar indikator empiris variabel penelitian kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan definisi operasionalnya.²⁹ Adapun definisi yang diperlukan untuk pemahaman pada penelitian ini dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Pelatihan	Mangkunegara mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. ³⁰	Berdasarkan teori Mangkunegara, indikator variabel pelatihan adalah : a. Pelatih b. Materi c. Metode d. Peserta	Skala Ordinal
2	Komitmen karyawan	Menurut Edison et al, komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi	Berdasarkan teori Edison indikator komitmen karyawan adalah:	Skala Ordinal

²⁸ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2012), 378.

²⁹ Tim Penyusun, “*Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*”, 40.

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009), 46.

		sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. ³¹	a. Faktor logis b. Faktor lingkungan c. Faktor harapan d. Faktor ikatan emosional	
3	Kompetensi	Kompetensi menurut Nadeak ialah sesuatu yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal individu lainnya sehingga dapat melakukan tugasnya berdasarkan keterampilan dan keterampilan yang dipunyainya. ³²	Berdasarkan teori Nadeak indikator kompetensi adalah: a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Perilaku	Skala Ordinal
4	Kinerja karyawan	Kinerja didefinisikan oleh Mathis dan Jackson sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja di tempat kerja. ³³	Berdasarkan teori dan Jackson Mathis indikator kinerja karyawan adalah: a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan bekerjasama	Skala Ordinal

G. Asumsi Penelitian

Ada empat variabel yang diadopsi sebagai dasar penelitian ini: variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen terdiri dari pelatihan, komitmen karyawan dan kompetensi serta variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Mangkunegara mendefinisikan Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis serta

³¹ Edison, Anwar, Komariyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung, Alfabeta, 2017).

³² Nadeak B, “*Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*” UKI Press, 2019.

³³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2012), 378.

terstruktur di mana karyawan non-manajemen mendapatkan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan terbatas.³⁴

Menurut Edison et al, komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi.³⁵ Menurut Zurnali, komitmen adalah perasaan yang kuat dan erat seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi, yang dikaitkan dengan peran mereka dalam upaya mencapainya.³⁶

Menurut Nadeak, kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki pegawai yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal lainnya sehingga mereka dapat melakukan tugasnya berdasarkan keterampilan dan keterampilan yang dimilikinya. Kompetensi juga bisa disebut keterampilan yang diperlukan karyawan melalui kemampuan mereka secara konsisten dan memberikan kinerja yang maksimal untuk melaksanakan tugasnya.³⁷

Mathis dan Jackson menjelaskan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerja mereka. Menurut Wibowo, kata "kerja" berasal dari kata "keluaran", yang berarti kinerja keluaran. Namun, penting untuk diingat bahwa kinerja tidak hanya mencakup apa yang dilakukan seseorang atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.³⁸

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Milenni Median dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*”, 46.

³⁵ Edison, Anwar, Komariyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 183.

³⁶ Maulidatul Amaliatus Soleha, Siti Soeliha, “*Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*”, 2417.

³⁷ Nadeak B, “*Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*” UKI Press, 2019.

³⁸ Wibowo, “*Manajemen Kinerja Edisi ke 3*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan The 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa” menjelaskan bahwa terdapat variabel efikasi diri, pelatihan karyawan, dan komitmen organisasi yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Zulmardian dan Nani Septiana dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro” menjelaskan bahwa secara simultan pelatihan kerja, motivasi, pengawasan dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh pelatihan kerja, motivasi, pengawasan, dan komitmen.⁴⁰

Penelitian yang juga dilakukan oleh Maulidatul Amaliatus Soleha dan Siti Soeliha dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo” menjelaskan bahwa pelatihan kerja, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan serta variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.⁴¹

³⁹ Milenni Median, “*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*”, 418.

⁴⁰ Zulmardian, Nani Septiana, “*Jurnal Manajemen Diversifikasi*”, 758.

⁴¹ Maulidatul Amaliatus Soleha, Siti Soeliha, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo”, *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, Vol. 1, No. 12, Desember 2022.

Penelitian yang dilakukan oleh E. Sri Herawati, Apri Budianto dan Ferey Herman dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)” menjelaskan bahwa Studi yang dilakukan di DP2KBP3A Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa kinerja petugas dipengaruhi secara positif dan signifikan. Artinya, jika ada motivasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi, maka kinerja petugas akan lebih baik.⁴²

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mastur dengan judul “Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren” menjelaskan bahwa bahwa Efektivitas pelatihan berdampak positif dan signifikan pada komitmen karyawan; efektivitas pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan; kompetensi berdampak positif dan signifikan pada komitmen karyawan; dan komitmen karyawan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.⁴³

Berdasarkan hasil uji teori dan temuan penelitian, peneliti berasumsi bahwa pelatihan dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.

⁴² E. Sri Herawati, Apri Budianto dan Ferey Herman, “Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)”, *Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, Vol. 3, Special Issue 1, Desember 2023.

⁴³ Mastur, “Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren”, *Technomedia Journal (TMJ)*, Vol. 7 No. 1 Juni 2022.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang membahas nilai sebagai tolak ukur populasi penelitian yang bertujuan untuk menarik kesimpulan temporer sehingga mengharuskan proses pengujian keabsahan sehingga bisa menjadi tumpuan dalam pengambilan keputusan. Pengujian hipotesis atau hipotesa sebagai suatu rangkaian dalam proses penelitian untuk pembuktian penerimaan hipotesis atau penolakan hipotesis.⁴⁴

Hipotesis diuji berdasarkan pada hasil sampel yang digunakan dalam menentukan hipotesa berisi pernyataan yang lazim sehingga pernyataan diterima atau hipotesa ditolak ketika berisi pernyataan tidak lazim sehingga pernyataan harus ditolak. Pada penelitian sosial, pengujian hipotesis merupakan suatu rangkaian riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Lalu, proses pengujian hipotesis memerlukan rumus dan kalkulasi statistik.⁴⁵

Hipotesis nol (H_0) atau hipotesis dasar adalah salah satu dari dua jenis hipotesis penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Hipotesis nol atau hipotesis *alternative* adalah pernyataan yang menentukan nilai tolak ukur populasi dan mengandung asumsi tentang teori atau asumsi subjek yang akan dihitung secara statistik. Hipotesis *alternative* (H_a) adalah pernyataan yang dapat diterima ketika data sampel mengandung bukti yang cukup untuk membuktikan bahwa hipotesa nol adalah salah.⁴⁶

⁴⁴ M. Askari Zakariah, Vivi Afriani, “*Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*”, (Sulawesi Tenggara: PP Al Mawaddah Warrahmah Kolaka, 2021), 25.

⁴⁵ M. Askari Zakariah, Vivi Afriani, “*Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*”, 26.

⁴⁶ M. Askari Zakariah, Vivi Afriani, “*Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*”, 27.

Hipotesis dibentuk mengacu pada penelitian terdahulu dan *problem riset* yang ditemukan ditempat penelitian. Pada penelitian ini diajukan beberapa hipotesis anantara lain adalah:

1. H_1 : Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H_2 : Komitmen karyawan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
3. H_3 : Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

I. Sistematika Pembahasan

Uraian mengenai pembahasan dari awal hingga kesimpulan dapat dilihat pada bagian ini. Untuk memperjelas skripsi ini peneliti akan menguraikannya dengan membagi sistematika pembahasan ke dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat, ruang lingkup (termasuk variabel dan indikator variabel), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan pembahasan semuanya tercakup dalam bab ini.

Bab II kajian pustaka, pada bagian ini membahas penelitian sebelumnya mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga menjelaskan mengenai kajian teori yaitu pelatihan yang mencakup pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan dan indikator pelatihan. Kajian teori tentang komitmen karyawan juga meliputi pengertian komitmen karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, dimensi komitmen karyawan dan indikator komitmen karyawan. Kajian teori

tentang kompetensi menjelaskan tentang pengertian kompetensi, faktor-faktor yang mempengaruhi persaingan serta indikator kompetensi dan yang terakhir yaitu definisi kinerja karyawan, standar kinerja, karakteristik kinerja karyawan dan indikator kinerja karyawan, semuanya tercakup dalam studi teoritis tentang kinerja.

Bab III metode penelitian, menjelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, populasi serta sampel yang menjadi fokus penelitian, teknik dan instrumen yang dipergunakan dalam pengumpulan data, serta proses analisis data yang diterapkan.

Bab IV penyajian data dan analisis, merupakan bagian dari penelitian yang memperlihatkan gambaran mengenai objek penelitian, penyusunan data, analisis statistik, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil temuan.

Bab V penutup, Bab ini mencakup kesimpulan yang diambil dari pembahasan dan saran-saran dalam bab ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya penulis untuk membandingkan dengan penelitian sebelumnya. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinilitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.⁴⁷ Adapun penelitian terdahulu yang terkait adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Milenni Median dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan The 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa” menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa berdampak pada efikasi diri, pelatihan karyawan, dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan sampelnya terdiri dari tujuh puluh responden. Metode sampling jenuh digunakan dalam proses pengambilan sampel. Angket, studi literatur, dan dukungan data sekunder adalah metode pengumpulan data. Uji validitas, reliabilitas, tabulasi silang, korelasi, determinasi, regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda, serta uji t dan f digunakan untuk menganalisis data. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat variabel efikasi diri, pelatihan karyawan dan komitmen organisasi yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan karyawan, komitmen

⁴⁷ Tim Penyusun, “*Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*”, 40.

organisasional, dan efikasi diri. dengan nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,647, atau 64,7%.⁴⁸

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Zulmardian dan Nani Septiana dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro” Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Telkom Kota Metro pada tahun 2020 dan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja, motivasi, pengawasan, dan komitmen terhadap kinerja mereka. dengan memberikan kuisioner yang bertanya tentang motivasi karyawan, pelatihan kerja, pengawasan, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, diproses menggunakan SPSS versi 22 dengan metode uji asumsi klasik yang menggunakan metode normalitas, linieritas, dan homogenitas. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Telkom dipengaruhi oleh pelatihan kerja, motivasi, pengawasan, dan komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, pengawasan, dan komitmen berkorelasi satu sama lain. Secara parsial, penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh pelatihan kerja, motivasi, pengawasan, dan komitmen.⁴⁹

Ketiga, pelatihan yang dilakukan oleh Maulidatul Amaliatus Soleha dan Siti Soeliha dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo” menjelaskan bahwa penelitian

⁴⁸ Milenni Median, “Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis”, 418.

⁴⁹ Zulmardian, Nani Septiana, “Jurnal Manajemen Diversifikasi”, 758.

ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel pelatihan kerja, variabel komitmen dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja, variabel komitmen dan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan, PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja variabel komitmen dan variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo Kabupaten Situbondo. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian berupa regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 2,025 + 0,332 + 0,341 + 0,352 + e$. Secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan positif signifikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,270 > 2,042$ atau $\text{sig } \alpha 0,031 < 0,05$. Komitmen menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari T tabel $2,333 > 2,042$ atau $\text{sig } \alpha 0,027 < 0,05$, Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,436 > 2,042$ atau $\text{sig } \alpha 0,021 < 0,05$ Rekrutmen, pelatihan dan promosi Jabatan Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendapatan Kabupaten Bondowoso yang dapat diterima dengan nilai f hitung sebesar 6,157, nilai lebih besar dari f tabel yaitu 2,92 atau f hitung $6,157 > F$ tabel 2,92.

Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 2,436.⁵⁰

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh William dan M. Khoiri dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam” menjelaskan bahwa Perusahaan harus mengendalikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang merupakan komponen penting dari kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja pekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Quota sampel digunakan dalam metode pengambilan sampel. Untuk mengumpulkan data, peneliti membagikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh peserta. Penelitian ini berbasis kuantitatif dengan analisis linier berganda. Data dikumpulkan dengan metode sampling quota. Metode sampel non-probabilitas memastikan bahwa setiap komponen atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terlibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan kompensasi.⁵¹

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Dinda Lusiferina Amalia Utami dan Moh. Erfan Arif dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan

⁵⁰ Maulidatul Amaliatus Soleha, Siti Soeliha, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo”, *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, Vol. 1, No. 12, Desember 2022.

⁵¹ William, M.Khoiri, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam”, *eCo-Buss*, Volume 5, Nomor 1, Agustus 2022.

Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank XYZ Ngawi)” menjelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara pelatihan dan pengembangan dan kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada semua karyawan Bank XYZ Cabang Ngawi, yang berlokasi di Kabupaten Ngawi, yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur menggunakan program SPSS sebagai alat analisis data. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dapat secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara langsung dapat berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan; penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi pelatihan dan pengembangan secara langsung dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena keterikatan karyawan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain, pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi keterikatan karyawan dapat berpengaruh secara tidak langsung. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, manajer dapat memastikan bahwa karyawan mereka tetap terikat untuk meningkatkan kinerja mereka.⁵²

⁵² Dinda Lusiferina Amalia Utami, Moh. Erfan Arif, “Pengaruh Pelatihan Dan

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh E. Sri Herawati, Apri Budianto dan Ferey Herman dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)” dengan tujuan penelitian untuk menilai pengaruh motivasi, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan metode penyebaran kusioner atau angket. Studi pustaka dan studi lapangan digunakan untuk pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan penulis adalah penyebaran kusioner. Hasil penelitian di DP2KBP3A Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa kinerja petugas dipengaruhi secara positif dan signifikan. Ini berarti bahwa jika ada motivasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi, maka kinerja petugas akan lebih baik.⁵³

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Mastur dengan judul “Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren” dengan tujuan untuk untuk meneliti faktor kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan dan kompetensi, komitmen pegawai sebagai variabel intervening. Metode purposive sampling digunakan untuk meneliti 50 karyawan pesantren yang masih mengikuti pendidikan. Penelitian ini dikumpulkan melalui

Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Xyz Ngawi), *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 2022.

⁵³ E. Sri Herawati, Apri Budianto dan Ferey Herman, “Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)”, *Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, Vol. 3, Special Issue 1, Desember 2023.

pembagian kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan metode PLS. Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁴

Berdasarkan deskripsi penelitian sebelumnya, persamaan & perbedaan dengan penelitian penulis ialah:

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan

No	Penulis dan tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Milenni Median tahun 2023. ⁵⁵	Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan The 101 Hotel Jakarta Sedayu, Darmawangsa	a. Menggunakan Metode Kuantitatif b. Memiliki variabel bebas dan terikat yang sama yakni pelatihan (X_2), komitmen karyawan (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	a. Objek Penelitian pada penelitian terdahulu yakni karyawan THE 101 HOTEL JAKARTA SEDAYU DARMAWANGSA b. Terdapat 3 variabel bebas, yang berbeda yakni efikasi diri (X_1)
2	Zulmardian dan Nani Septiana tahun 2021. ⁵⁶	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT	a. Menggunakan Metode Kuantitatif b. Memiliki variabel bebas	a. Objek Penelitian pada penelitian terdahulu yakni karyawan PT Telekomunikasi

⁵⁴ Mastur, "Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren", *Technomedia Journal (TMJ)*, Vol. 7 No. 1 Juni 2022.

⁵⁵ Milenni Median, "*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*", 418.

⁵⁶ Zulmardian, Nani Septiana, "*Jurnal Manajemen Diversifikasi*", 758.

		Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro	dan terikat yang sama yakni pelatihan (X_1), komitmen (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	Indonesia (Telkom) Kota Metro b. Terdapat 3 variabel bebas, yang berbeda yakni pengawasan (X_2)
3	Maulidatul Amaliatus Soleha dan Siti Soeliha tahun 2022. ⁵⁷	Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo	a. Menggunakan Metode Kuantitatif b. Memiliki variabel bebas dan terikat yang sama yakni pelatihan kerja (X_1), komitmen (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	a. Objek Penelitian pada penelitian terdahulu yakni karyawan pada KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) b. Terdapat 3 variabel bebas, yang berbeda yakni disiplin kerja (X_2)
4	William dan M. Khoiri tahun 2022. ⁵⁸	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam	a. Menggunakan Metode Kuantitatif b. Memiliki variabel bebas dan terikat yang sama yakni pelatihan kerja (X_1) Kinerja karyawan (Y)	a. Objek Penelitian pada penelitian terdahulu yakni Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam b. Memiliki variabel bebas kompensasi (X_2)
5	Dinda Lusiferina Amalia Utami dan Moh. Erfan Arif tahun 2022. ⁵⁹	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi	a. Menggunakan Metode Kuantitatif b. Memiliki variabel bebas dan terikat yang sama yakni	a. Objek Penelitian pada penelitian terdahulu yakni karyawan bank xyz kota ngawi b. Terdapat 2 variabel bebas,

⁵⁷ Maulidatul Amaliatus Soleha, Siti Soeliha, *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, Vol. 1, No. 12, Desember 2022.

⁵⁸ William, M.Khoiri, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam", *eCo-Buss*, Volume 5, Nomor 1, Agustus 2022.

⁵⁹ Dinda Lusiferina Amalia Utami, Moh. Erfan Arif, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Xyz Ngawi), 2022.

		(Studi Pada Karyawan Bank Xyz Ngawi)	pelatihan (X ₁), kinerja karyawan (Y)	yang berbeda adalah pengembangan (X ₂) dan variabel intervening yakni keterikatan (Z)
6	Mastur tahun 2022 ⁶⁰	Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren	a. Menggunakan Metode Kuantitatif b. Memiliki variabel bebas dan terikat yang sama yakni pelatihan (X ₁), Kompetensi (X ₃) dan kinerja karyawan (Y)	a. Objek Penelitian pada penelitian terdahulu yakni karyawan Pondok Pesantren b. Terdapat 1 variabel intervening yakni komitmen pegawai (Z)
7	E. Sri Herawati, Apri Budianto dan Ferey Herman tahun 2023 ⁶¹	Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)	a. Menggunakan Metode Kuantitatif b. Memiliki variabel bebas dan terikat yang sama yakni komitmen pegawai (X ₂), Kompetensi (X ₃) dan kinerja karyawan (Y)	a. Objek Penelitian pada penelitian terdahulu yakni karyawan Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis b. Terdapat 1 variabel bebas, yang berbeda adalah motivasi (X ₁)

⁶⁰ Mastur, "Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren", *Technomedia Journal (TMJ)*, Vol. 7 No. 1 Juni 2022.

⁶¹ E. Sri Herawati, Apri Budianto dan Ferey Herman, "Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)", *Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, Vol. 3, *Special Issue* 1, Desember 2023.

B. Kajian Teori

Kajian teori adalah teori-teori relevan yang digunakan untuk menjelaskan variabel dalam penelitian sehingga peneliti dapat menggunakannya sebagai dasar untuk melakukan penelitian mereka. Membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian secara lebih mendalam akan membantu peneliti memperdalam pengetahuan mereka tentang masalah yang akan diteliti sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.⁶²

a) Pelatihan

1) Pengertian pelatihan

Mangkunegara mendefinisikan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.⁶³

Pelatihan, menurut Sedarmayanti, adalah upaya untuk mengaktifkan kembali anggota organisasi yang sebelumnya tidak aktif untuk mengurangi efek buruk dari kurangnya pembelajaran, pengalaman, dan keyakinan diri individu atau kelompok individu.⁶⁴

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dengan

⁶² Tim Penyusun, “*Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*”, 40.

⁶³ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*”, 46.

⁶⁴ Wiwin Herwina, “*Analisis Model-Model Pelatihan*”, (Madiun: CV Bayfa Cendekia Indonesia, 2021), 1.

memberikan pengetahuan atau sikap yang lebih baik untuk membantu mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik.⁶⁵

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa pekerja yang sifatnya terencana dan sistematis guna meningkatkan prestasi kerja untuk dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut.

2) Tujuan pelatihan

Menurut Simamora dan Hartatik, tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar karena mereka kekurangan keterampilan. Tujuan pelatihan menurut Hartatik meliputi:⁶⁶

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.

⁶⁵ Rahmi Hermawati, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Bante", *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, no. 3 (Mei 2021): 322.

⁶⁶ Debby Endayani Safitri, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dimensi*, VOL. 8, NO. 2, JULI 2019.

g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Dengan demikian, pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan serta mempercepat kesiapan pegawai baru dalam mencapai kompetensi pekerjaan.

3) Manfaat pelatihan

Menurut Hartatik terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, antara lain adalah:⁶⁷

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

4) Indikator pelatihan

Berdasarkan teori Mangkunegaran indikator pelatihan antara lain adalah:⁶⁸

- a. Pelatih, instruktur pelatihan harus memiliki kompetensi, kualifikasi, dan pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu, mereka

⁶⁷ Debby Endayani Safitri, “*Jurnal Dimensi*”, 242.

⁶⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*”, 46.

harus memiliki kemampuan individu yang kuat untuk memberikan pelatihan.

- b. Materi, Untuk memastikan bahwa pelatihan efektif, pelatihan harus dipilih dengan tepat berdasarkan jenis materi yang diberikan dan karakteristik peserta.
- c. Metode, Pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan perusahaan dan diperbarui secara berkala untuk memenuhi kebutuhan saat ini.
- d. Peserta, Persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan tujuan pelatihan harus menentukan pemilihan pelatihan.

b) Komitmen Karyawan

1) Pengertian komitmen karyawan

Menurut Edison et al, komitmen karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan serta tujuan pribadi terpenuhi.⁶⁹ Menurut Zurnali mengemukakan bahwa komitmen adalah perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan serta nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan.⁷⁰

Yusuf dan Syarif mengatakan bahwa komitmen adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dengan terus membantu mencapai tujuan perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya karena alasan apa pun. Sanusi mengatakan bahwa komitmen adalah keadaan di mana karyawan merasa terikat dengan perusahaan dan ingin mengabdikan diri untuk

⁶⁹ Edison, Anwar, Komariyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", 183.

⁷⁰ Maulidatul Amaliatus Soleha, Siti Soeliha, "Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)",

kepentingan perusahaan. Shaleh mengatakan bahwa tiga tanda komitmen adalah kemauan karyawan, kesetiaan, dan kesetiaan.⁷¹

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu perusahaan dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan

Komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh banyak faktor dan tidak terjadi secara instan. Sunarto menyatakan tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:⁷²

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

⁷¹ Sartika Wulandari, Muhammad Amri Nasution, Al Firah, "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan", *Jurnal Universitas Dharmawangsa*, Volume 18, Nomor 2: 426-439 April 2024.

⁷² Sunarto, "Manajemen Karyawan", AMUS, (Yogyakarta 2005).

3) Dimensi komitmen karyawan

Robbins menjelaskan terdapat tiga dimensi dalam komitmen karyawan yaitu:⁷³

- a. Komitmen afektif adalah seberapa jauh seorang karyawan terikat, mengenal, dan terlibat secara emosional dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka ingin tetap menjadi anggota dan mencapai tujuan organisasi..
- b. Komitmen berkelanjutan adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Mereka yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh organisasi tersebut.
- c. Perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain dikenal sebagai komitmen normatif.

4) Indikator komitmen karyawan

Berdasarkan teori Edison indikator komitmen karyawan antara lain adalah:⁷⁴

- a. Faktor logis adalah aspek yang berkaitan dengan akal, pemikiran rasional dan penalaran dalam proses pengambilan keputusan atau pemecahan masalah. Faktor ini mengutamakan logika, data dan fakta untuk mendukung kesimpulan atau tindakan tertentu.

⁷³ Robbins, Stephen P, "*Perilaku Organisasi*". Terjemahan Drs. Benyamin Molan, Indeks Kelompok Gramedia: (Jakarta 2008).

⁷⁴ Edison, Anwar, Komariyah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", 183.

- b. Faktor lingkungan adalah aspek-aspek eksternal yang memengaruhi individu, organisasi atau suatu sistem dalam menjalankan aktivitasnya. Faktor ini mencakup berbagai elemen dari lingkungan fisik, sosial dan budaya yang berada di luar kendali langsung namun memiliki dampak signifikan terhadap keputusan atau tindakan yang diambil.
- c. Faktor harapan adalah elemen yang berkaitan dengan keinginan, aspirasi atau ekspektasi individu atau kelompok terhadap hasil tertentu dalam situasi tertentu. Faktor ini sering berperan dalam memotivasi tindakan, membentuk persepsi dan memengaruhi keputusan seseorang.
- d. Faktor ikatan emosional adalah elemen yang berhubungan dengan hubungan perasaan atau keterikatan emosional antara individu, kelompok atau entitas tertentu. Ikatan emosional menciptakan kedekatan, rasa peduli dan keterhubungan yang dapat memengaruhi tindakan, keputusan serta cara seseorang berinteraksi dengan orang lain atau lingkungannya.

c) Kompetensi

1) Pengertian kompetensi

Kompetensi menurut Nadeak ialah sesuatu yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal individu lainnya sehingga dapat melakukan tugasnya berdasarkan keterampilan dan keterampilan yang dipunyainya. Kompetensi merupakan kemampuan

yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi akan kesulitan melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, sehingga mudah untuk tidak masuk kelas sesuai jadwal, dan bahkan bisa frustrasi atas pekerjaan yang dilakukannya.⁷⁵

Menurut Sudarmanto, kompetensi adalah semua elemen yang terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Dengan demikian, kompetensi merupakan kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.⁷⁶

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi persaingan

Menurut Wibowo faktor-faktor yang mempengaruhi persaingan antara lain:⁷⁷

- a. Keyakinan dan nilai. Keyakinan orang tentang diri mereka sendiri dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- b. Keterampilan. Pengembangan keterampilan yang secara khusus terkait dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi maupun kompetensi individu.

⁷⁵ Nadeak B, "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan" UKI Press, 2019.

⁷⁶ Sudarmanto, "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)", Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

⁷⁷ Wibowo, "Manajemen Kinerja Edisi ke 3", (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.

- c. Pengalaman. Keterampilan dari banyak kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisir orang, berkomunikasi di depan kelompok, memecahkan masalah, dll.
- d. Karakteristik kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi kemampuan manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk resolusi konflik, menunjukkan minat interpersonal, kemampuan untuk bekerja dalam tim, memberikan pengaruh, dan membangun hubungan.
- e. Motivasi. Pemberian dorongan, penghargaan atas hasil kerja bawahan, pemberian pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
- f. Masalah emosional. Hambatan emosional dapat membatasi dominasi persaingan.
- g. Kapasitas intelektual. Kompetensi tergantung pada berpikir kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.
- h. Budaya organisasi. Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi-misi organisasi, visi dan nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan, karyawan, dan proses organisasi.

3) Indikator kompetensi

Menurut Nadeak B., kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Nadeak B. indikator dari kompetensi kerja yaitu:⁷⁸

- a. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan bidang atau divisi mereka..
- b. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara optimal.
- c. Perilaku (*attitude*) adalah bagaimana karyawan bertindak saat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan perusahaan.

d) Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja karyawan

Kinerja didefinisikan oleh Mathis dan Jackson sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja di tempat kerja. Menurut Wibowo, istilah "kinerja" berasal dari kata "kerja", yang berarti keluaran atau kinerja keluaran. Namun, perlu diingat bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja seseorang atau cara pekerjaan tersebut dilakukan,

⁷⁸ Nadeak B, "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan" UKI Press, 2019.

tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.⁷⁹ Robbins menjelaskan kinerja ialah suatu hasil capaian oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁸⁰

Secara berbeda, Simamora berpendapat bahwa kinerja merujuk pada sejauh mana tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang pegawai telah diselesaikan. Menurutnya, kinerja juga menunjukkan sejauh mana seorang pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja kadang-kadang disalahartikan sebagai usaha atau upaya yang menunjukkan energi yang dikeluarkan. Namun, hasil yang dicapai adalah ukuran kinerja.⁸¹

Kinerja, menurut Fahmi, dapat didefinisikan sebagai tingkat efektivitas operasional suatu organisasi, bagian-bagiannya, dan karyawannya. Manusia pada dasarnya bertanggung jawab atas bisnis, kinerja sangat mencerminkan perilaku manusia sebab peran yang dimainkan oleh karyawan untuk mematuhi perilaku yang ditetapkan dan menghasilkan perilaku dan hasil yang diinginkan.⁸²

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah istilah yang mengacu pada penilaian kualitas kerja seorang pegawai; ini mencakup

⁷⁹ Wibowo, “*Manajemen Kinerja Edisi ke 3*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.

⁸⁰ Robbins, S. P. “*Perilaku Organisasi*”, 260.

⁸¹ Henry Simamora, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2015), 339.

⁸² Fahmi, “*Analisis Laporan Keuangan*”, (Bandung: Alfabeta, 2017), 132.

prestasi kerja, kinerja individu, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang signifikan.

2) Standar kinerja

Kriteria kinerja yang efektif harus ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai dan harus realistis, dapat diukur, dan mudah dimengerti sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawannya. Ini memastikan bahwa setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan organisasi memiliki pemahaman yang jelas tentang tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan. Standar kinerja memiliki beberapa fungsi:⁸³

- a. Sebagai ukuran untuk menilai apakah kinerja telah mencapai tingkat kesuksesan atau kegagalan.
- b. Memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai standar-standar ini dan hal ini dapat dikaitkan dengan hadiah atau insentif.
- c. Memberikan panduan tentang apa yang harus dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.
- d. Memberikan arahan kepada pegawai mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

⁸³ M. Maruf Abdullah, “*Manajemen Bisnis Syariah*”, (Yogyakarta: ASWAJA, 2013), 115.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai menurut Sutrisno, yaitu:⁸⁴

- a. Mutu Pekerjaan (*Quality of Work*) mengacu pada seberapa baik atau buruk pekerjaan yang diterima oleh seorang pegawai. Mutu ini dapat dinilai berdasarkan ketelitian, kerapian, keterampilan, dan kecakapan mereka dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) aspek ini memastikan sejauh mana seseorang dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan atau keahliannya. Pemahaman tentang tugas yang dilakukan oleh karyawan merupakan komponen tambahan yang harus dipertimbangkan.
- c. Kreativitas (*Creativity*) merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan proyek atau prosedur yang dikembangkan secara mandiri yang dianggap berhasil dan efisien, serta kemampuan mereka untuk menemukan ide-ide baru untuk kemajuan dan kemajuan perusahaan.

4) Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik individu dapat mencapai kinerja tinggi, Mangkunegara berpendapat, mencakup hal-hal yaitu:⁸⁵

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Bersedia mengambil risiko dan menghadapinya dengan berani.

⁸⁴ Edy Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*”, (Jakarta: Kencana, 2016), 9.

⁸⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*”, 56.

- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut.
- e. Menggunakan umpan balik yang konkret dalam seluruh aspek pekerjaan yang dilakukan.
- f. Berupaya untuk mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

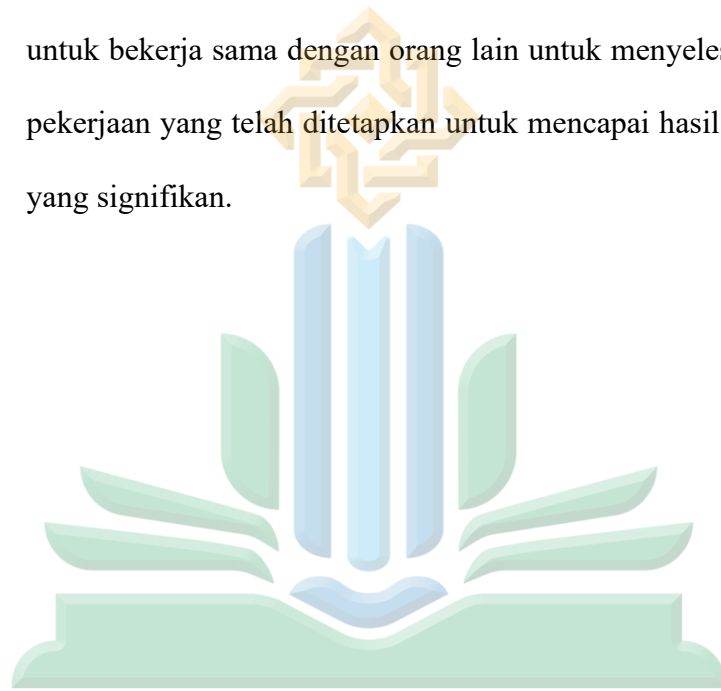
5) Indikator kinerja karyawan

Berdasarkan teori Mathis dan Jackson, indikator variabel kinerja antara lain adalah:⁸⁶

- a. Kuantitas, adalah jumlah hasil yang dihasilkan, yang dapat ditunjukkan dengan berbagai cara, seperti jumlah unit yang dibuat, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh personel, atau jumlah aktivitas yang dihasilkan. Kuantitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja.
- b. Kualitas, hasil kerja yang ditentukan oleh seberapa baik karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka dibuat dan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka.
- c. Ketepatan waktu adalah didefinisikan sebagai penilaian karyawan terhadap suatu tugas yang dimulai tepat waktu dan berakhir tepat waktu.

⁸⁶ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 378.

- d. Kehadiran, adalah jumlah waktu di mana seorang karyawan berada di suatu lembaga, baik saat mereka tiba di tempat kerja atau pulang, dan apakah mereka berada di sana dengan izin atau tanpa izin. Kehadiran ini berdampak pada kinerja karyawan.
- e. Kemampuan bekerjasama Kemampuan seseorang di tempat kerja untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil dan keuntungan yang signifikan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode kuantitatif dikenal sebagai metode tradisional karena telah digunakan dalam waktu yang lama dan telah menjadi bagian dari tradisi penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positif karena didasarkan pada filsafat *positivisme*. Selain itu, metode ini juga diakui sebagai metode ilmiah atau saintifik karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah seperti empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini sering disebut sebagai metode *discovery* karena dapat membantu menemukan dan mengembangkan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Dalam konteks penelitian, istilah kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berbentuk angka-angka dan analisis dilakukan dengan menggunakan statistik.⁸⁷

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas. Menurut Sugiyono, kausalitas antara variabel independen dan variabel dependen diuji melalui penelitian kausalitas.⁸⁸ Penelitian ini akan menyelidiki hubungan sebab-akibat antara variabel bebas yang merupakan faktor yang mempengaruhi dan variabel terikat yang merupakan hasil yang dipengaruhi oleh variabel tersebut.⁸⁹

⁸⁷ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, (Bandung : Alfabeta, 2016), 7.

⁸⁸ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, 57-59.

⁸⁹ Kevin Putra Mahendra, Ratih Indriyani, “Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan”, CV Mitra Perkasa Utomo, Volume 7 Nomor 1, 2018.

B. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi penelitian adalah subjek atau objek penelitian secara keseluruhan, sementara sampel merupakan pecahan dari populasi yang diseleksi untuk merepresentasikan populasi secara keseluruhan. Secara sederhananya, populasi dapat dimaknai sebagai kumpulan variabel yang menjadi fokus penelitian. Sugiyono mengartikan populasi sebagai area yang luas yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti dan dianalisis oleh peneliti untuk mencapai kesimpulan. Sebaliknya, sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili subjek penelitian secara keseluruhan dan hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan.⁹⁰

Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja pada divisi penjahitan celana yaitu sebanyak 325 orang. Populasi tersebut merupakan karyawan tetap dan non karyawan (bagi pelamar yang memenuhi kriteria) di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari total dan ciri-ciri pada populasi. Ketika populasi sangat besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya, misalnya karena keterbatasan dana, sumber daya manusia dan waktu.⁹¹

⁹⁰ Sidik Priadana, Denok Sunarsi, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Tangerang: Pascal Books, 2021) 159-160.

⁹¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Ke – 6*”, (Bandung : Alfabeta, 2018), 149.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Teknik ini digunakan karena sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Rumus Slovin yang dikutip oleh Usman digunakan untuk perhitungan dalam pengambilan sampel, yaitu:⁹²

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah anggota populasi

e = Standar error (5%)

Apabila jumlah populasi (N) = 325 dan (e) = 5% (0,05), maka jumlah minimum sampel penelitian sebanyak orang, berdasarkan perhitungan dibawah ini :

$$n = \frac{325}{1 + 325 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{325}{1,8125}$$

$$n = 179,310 \text{ (dibulatkan menjadi 180)}$$

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berfungsi untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen penelitian pada pendekatan kuantitatif adalah bagian penting

⁹² H. Usman, dan Akbar P.S, “*Pengantar Statistika edisi kedua*”, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), 16.

dari proses pengumpulan data.⁹³ Menurut Suharsimi Arikuntoro, instrumen penelitian dipilih dan digunakan oleh peneliti untuk membantu mereka mengumpulkan data, sehingga data yang mereka peroleh menjadi lebih terstruktur dan lebih mudah untuk dianalisis. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui observasi langsung di lapangan serta data sekunder yang diperoleh melalui analisis dokumen lembaga atau literatur terkait seperti buku dan majalah. Peneliti menggunakan observasi, dokumentasi serta pengisian angket atau kuesioner untuk mengumpulkan data kuantitatif.⁹⁴

a) Observasi

Serangkaian kegiatan pengamatan yang dilakukan dengan sengaja disebut observasi. Fokus observasi adalah fenomena sosial yang meliputi pola perilaku manusia, proses kerja dan gejala sosial seringkali terkait. Ketika jumlah responden yang diselidiki tidak terlalu besar, metode observasi sering dipilih untuk analisis.⁹⁵

Metode observasi sering dipilih dalam analisis ketika jumlah responden yang diteliti tidak terlalu banyak. Observasi nonpartisipasi, di mana peneliti bertindak sebagai pengamat yang tidak terlibat secara aktif dalam aktivitas responden, merupakan jenis observasi yang umum digunakan.⁹⁶

⁹³ Sugiyono, *“Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Ke – 6”*, 85.

⁹⁴ Suharsimi Arikuntoro, *“Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik”*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 2010), 134.

⁹⁵ Joko Subagyo, *“Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik”*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 63.

⁹⁶ Joko Subagyo, *“Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik”*, 54.

Pada penelitian ini observasi dilakukan kepada *supervisor* dan beberapa karyawan yang bekerja di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo untuk mendapatkan beberapa informasi dan data terkait pelatihan dan komitmen karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

b) Angket atau kuesioner

Angket atau bisa disebut juga dengan kuesioner adalah metode pengumpulan data yang terdiri dari sekumpulan daftar pernyataan atau pertanyaan yang berkaitan dengan subjek penelitian dan didasarkan pada variabel penelitian. Penyusunan angket berpedoman pada variabel yang kemudian dijabarkan dalam bentuk indikator lalu dibentuk pernyataan atau pertanyaan. Angket nantinya akan diberikan dan diisi oleh responden penelitian untuk memperoleh tanggapan dan jawaban.⁹⁷

Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun kaitan antar item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada setiap instrumen yang menggunakan skala likert memiliki tingkatan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Sehingga, pengolahan data menggunakan skor atas jawaban responden yakni dari rentang 1-5.

⁹⁷ Sugiyono, “*Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Ke – 6”, 244.

Tabel 3.1
Skala Likert⁹⁸

TINGKATAN	NILAI
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

c) Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada proses pengumpulan, mencatat dan menyimpan informasi terkait permasalahan penelitian. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang didapatkan berupa hasil eksperimen, laporan tahunan, sejarah, visi dan misi perusahaan, dokumen yang dimiliki perusahaan, buku, jurnal-jurnal dan segala hal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.⁹⁹ Hasil dokumentasi termasuk kedalam data sekunder penelitian, pada penelitian ini bentuk dokumentasi yang berupa gambar yaitu data produksi celana pada tahun 2019-2023.

D. Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk pengolahan data dan menyusun secara sistematis hasil penelitian. Sehingga penelitian dapat mudah dimengerti orang lain dan maksudnya tersampaikan dengan baik. Tujuan analisis data pada penelitian kuantitatif sebagai penggalian manfaat dari data yang didapatkan.¹⁰⁰ Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 30, kemudian

⁹⁸ Sugiyono, "Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Ke – 6", 168.

⁹⁹ Nurul Zariah, "Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan", (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 191.

¹⁰⁰ Lukas Setia Atmaja, "Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi", (Yogyakarta: ANDI, 2011), 177.

data dianalisis lalu ditarik kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data sebelum melakukan analisis, dilakukan uji instrumen dan uji hipotesis, proses analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

a) Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas adalah teknik untuk mengumpulkan informasi tentang angket yang digunakan sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Perhitungan atau estimasi validitas data dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan mempertimbangkan nilai signifikansi 5% (0,05). Cara yang mudah untuk menafsirkan hasil pengolahan SPSS 30.0 adalah sebagai berikut.¹⁰¹

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka pernyataan dianggap valid.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar ($>$) dari 0,05 maka pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 3.2
Uji Validitas Pelatihan

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan (X_1)	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,000	Valid
	X1.3	0,05	0,000	Valid
	X1.4	0,05	0,000	Valid
	X1.5	0,05	0,000	Valid
	X1.6	0,05	0,000	Valid
	X1.7	0,05	0,000	Valid
	X1.8	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

¹⁰¹ Mathar, "Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan", (Makassar : Alauddin University Pers, 2013), 27.

Adapun hasil dari uji instrumen pada tabel 3.2 yang dilakukan di aplikasi SPSS versi 30 menunjukkan bahwa nilai sig variabel pelatihan adalah 0,000 hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3.3
Uji Validitas Komitmen Karyawan

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Komitmen Karyawan (X ₂)	X2.1	0,05	0,000	Valid
	X2.2	0,05	0,000	Valid
	X2.3	0,05	0,000	Valid
	X2.4	0,05	0,000	Valid
	X2.5	0,05	0,000	Valid
	X2.6	0,05	0,000	Valid
	X2.7	0,05	0,000	Valid
	X2.8	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Adapun hasil dari uji instrumen pada tabel 3.3 yang dilakukan di aplikasi SPSS versi 30 menunjukkan bahwa nilai sig variabel komitmen karyawan adalah 0,000 hal ini menyatakan bahwa variabel komitmen karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3.4
Uji Validitas Kompetensi

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Kompetensi (X ₃)	X3.1	0,05	0,000	Valid
	X3.2	0,05	0,000	Valid
	X3.3	0,05	0,000	Valid
	X3.4	0,05	0,000	Valid
	X3.5	0,05	0,000	Valid
	X3.6	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Adapun hasil dari uji instrumen pada tabel 3.4 yang dilakukan di aplikasi SPSS versi 30 menunjukkan bahwa nilai sig variabel kompetensi

adalah 0,000 hal ini menyatakan bahwa variabel kompetensi karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3.5
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Y1.1	0,05	0,000	Valid
	Y1.2	0,05	0,000	Valid
	Y1.3	0,05	0,000	Valid
	Y1.4	0,05	0,000	Valid
	Y1.5	0,05	0,000	Valid
	Y1.6	0,05	0,000	Valid
	Y1.7	0,05	0,000	Valid
	Y1.8	0,05	0,000	Valid
	Y1.9	0,05	0,000	Valid
	Y1.10	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Adapun hasil dari uji instrumen pada tabel 3.5 yang dilakukan di aplikasi SPSS versi 30 menunjukkan bahwa nilai sig variabel kinerja karyawan adalah 0,000 hal ini menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah suatu kondisi yang dapat diandalkan.

Fungsinya adalah untuk mengetahui seberapa konsisten angket dan kuesioner yang digunakan peneliti, sehingga angket dan kuesioner tersebut dapat diandalkan secara berulang kali menggunakan angket dan kuesioner yang sama. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:¹⁰²

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0,70 maka angket atau kuesioner bisa disebut reliabel.

¹⁰² Riko Ak Hakim, "Validitas dan Reabilitas Angket Motivasi Berprestasi", Bimbingan dan Konseling, no. 4 (Juli 2021): 264.

- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil ($<$) 0,70 maka kuesioner atau angket disebut tidak reliabel.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas

No	Valiabel	P-Value	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan (X_1)	0,70	0,918	Reliabel
2	Komitmen Karyawan (X_2)	0,70	0,907	Reliabel
3	Kompetensi (X_3)	0,70	0,898	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y_1)	0,70	0,943	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Adapun hasil dari uji reliabilitas pada tabel 3.3 yang dilakukan di aplikasi SPSS 30 diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari batas ukur yaitu 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang diangkat telah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

b) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui peredaran data dalam setiap variabelnya, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pemilihan model analisis yang tepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode *Kolmogrov Smirnov*, yakni uji perbedaan data yang telah diuji normalitasnya dengan data baku. Dasar pengambilan kesimpulan dengan mengacu pada:¹⁰³

¹⁰³ Agus Eko Sujianto, "*Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*", (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 83.

- a. Ketika Signifikansi (Sig) lebih besar ($>$) dari 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal.
- b. Ketika Signifikansi (Sig) lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi dalam hal variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji glejser digunakan untuk meregresikan nilai absolute residual dengan nilai variabel independen. Ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan melakukan regresi variabel independen terhadap nilai absolute residual atau Abs_RES. Dasar pengambilan keputusan uji glejser ini yaitu: ¹⁰⁴

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) $>$ 0,05 maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig) $<$ 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengukuran untuk mengetahui kemiripan variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Kesamaan antar variabel bebas akan menyebabkan hubungan yang kuat. Sehingga untuk menghindari bias antar variabel ketika pengujian

¹⁰⁴ Debby Christine, Jesica Wijaya, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017", Universitas Prima Indonesia, no. 2 (2019): 34.

pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas dapat ditinjau dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:¹⁰⁵

- a. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari ($>$) 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data.
- b. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari ($<$) 10 maka tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang diberikan oleh model regresi linier digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara kesalahan gangguan pada periode t dan kesalahan gangguan pada periode $t-1$. Kita mengatakan bahwa jika ada korelasi, ada masalah autokorelasi. Autokorelasi adalah konsekuensi alami karena observasi dilakukan secara berurutan dan terhubung sepanjang waktu. Penyebab utama kesulitan ini adalah fakta bahwa kesalahan sisa atau kesalahan yang membingungkan tidak berdiri sendiri. Data deret waktu sering ditemukan karena "gangguan" dalam satu periode waktu dapat berdampak pada "gangguan" di periode waktu berikutnya untuk individu atau kelompok yang sama. Adapun metode yang bisa digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi salah satunya adalah:¹⁰⁶

¹⁰⁵ Imam Ghozali, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 91.

¹⁰⁶ Imam Ghozali, "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*" (Universitas Diponegoro Semarang, 2018), 111-121.

Tabel 3.7
Uji Durbin-Watson

Uji Durbin-Watson	
$0 \leq DW \leq dL$	Terdapat autokorelasi (+)
$4-dL \leq DW \leq 4$	Terdapat autokorelasi (-)
$dU \leq DW \leq 4-dU$	Tidak terdapat autokorelasi (+) (-)
$dL \leq DW \leq dU$ atau $4-dU \leq DW \leq 4-dL$	Tidak ada kesimpulan

Sumber: Buku Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25

c) Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Uji Parsial dilakukan untuk menguji pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individual). Pada uji statistik t, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut.¹⁰⁷

- a. Jika nilai signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$), maka H_a diterima, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$), maka H_a ditolak, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model persamaan regresi, di mana keakuratan model ditentukan oleh seberapa banyak kontribusi dari masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 berkisar

¹⁰⁷ Wildanun Hamisati, "Analisis Kepuasan Konsumen Minuman Cokelat Nyoklat Klasik Di Kecamatan Kota Sumenep Kabupaten Sumenep", *Agribisnis*, no. 1 (Mei 2019): 25

antara 0 (nol) dan 1 (satu), sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen semakin lemah..¹⁰⁸

d) Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.¹⁰⁹ Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, komitmen karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Eratex Djaja Kota Probolinggo. Rumus yang digunakan dalam analisis ini, meliputi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien variabel bebas

X : Variabel bebas

e : Tingkat kesalahan

¹⁰⁸ Alvin Mariansyah, Amirudin Syarif, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap KepuasanKonsumen Cafe Kabalu”, *Ilmiah Bina Manajemen*, no. 2 (2020), 144.

¹⁰⁹ Besse Arna Wusudaningsi, Irvana Arofah, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Linear Berganda”, *Jurnal Statistika dan Matematika*, no. 1 (Januari 2019): 105.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Eratex Djaja Kota Probolinggo

PT Eratex Djaja Tbk (Perseroan) didirikan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Penanaman Modal Asing No. 1 Tahun 1967 melalui Akta Notaris No. 7 tanggal 12 Oktober 1972 yang disusun oleh Koerniatini Karim, Notaris di Jakarta. Kantor pusat terdaftar Perseroan beralamat di AXA Tower (Kuningan City) Lantai 43, Jl. Prof. Dr. Satrio Kav. 18, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta 12940. Untuk kegiatan administratif, kantor Perseroan berlokasi di Gedung Spazio Lantai 3 Unit 319-321, Graha Festival Kav. 3, Graha Family, Jl. Mayjend Yono Soewoyo, Surabaya 60226. Sementara itu, fasilitas produksi Perseroan berada di Jl. Soekarno Hatta No. 23, Kota Probolinggo.¹¹⁰

Perseroan memulai kegiatan operasional secara komersial pada tahun 1974 melalui divisi Pemintalan dan Penenunan, dengan produk akhir berupa benang dan kain katun. Pada tahun 1980, Perseroan membentuk divisi Garmen yang mulai beroperasi secara komersial pada tahun berikutnya. Selanjutnya, pada tanggal 21 Agustus 1990, Perseroan mencatatkan sebagian sahamnya di bursa efek di Indonesia, berdasarkan surat persetujuan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia No. SI-125/SHM/MK.10/1990 tertanggal 14 Juli 1990. Sejak tahun 2000, seluruh

¹¹⁰ Arsip Perusahaan, PT. Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo, 2018.

saham Perseroan telah tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya, yang kini telah bergabung menjadi Bursa Efek Indonesia.¹¹¹

Pada tahun 2008, Perseroan memutuskan untuk menghentikan produksi tekstil, termasuk benang. Sejak saat itu, fokus produksi dialihkan sepenuhnya ke pakaian jadi dengan orientasi utama pada pasar ekspor. Produk utama Perseroan adalah celana, mulai dari celana jeans lima saku standar hingga celana kain kasual, dengan berbagai jenis bahan, termasuk denim dan kain twill halus asal Italia. Lebih dari 50% kapasitas produksi dialokasikan untuk celana berbahan denim. Sementara itu, kebutuhan akan proses embroidery dan printing dipenuhi melalui kerja sama dengan pemasok eksternal.¹¹²

Perseroan melaksanakan pengembangan dan pembaruan mesin produksi dengan mengganti peralatan lama menggunakan teknologi terbaru. Langkah ini memungkinkan penerapan otomatisasi serta meningkatkan kapasitas produksi untuk jenis pakaian tertentu yang sebelumnya tidak dapat diproduksi. Pembaruan tersebut telah memberikan dampak positif yang nyata, ditandai dengan peningkatan produktivitas dan kontribusi terhadap pertumbuhan keuntungan yang konsisten hingga saat ini.¹¹³

¹¹¹ Arsip Perusahaan, PT. Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo, 2018.

¹¹² Arsip Perusahaan, PT. Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo, 2018.

¹¹³ Arsip Perusahaan, PT. Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo, 2018.

2. Logo PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo

Adapun logo dari PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo, sebagai berikut:



Gambar 4.1

Logo PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo

Sumber: Profil Perusahaan, PT. Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo, diperbarui tahun 2018.

3. Visi dan Misi PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo

Visi dan misi dari PT Eratex Djaja Kota Probolinggo meliputi sebagai berikut:¹¹⁴

Visi: “menjadi penyedia solusi terpadu terkemuka di dunia gaya hidup dan fashion.”

Misi: a. Berinovasi dalam pengembangan kapasitas.

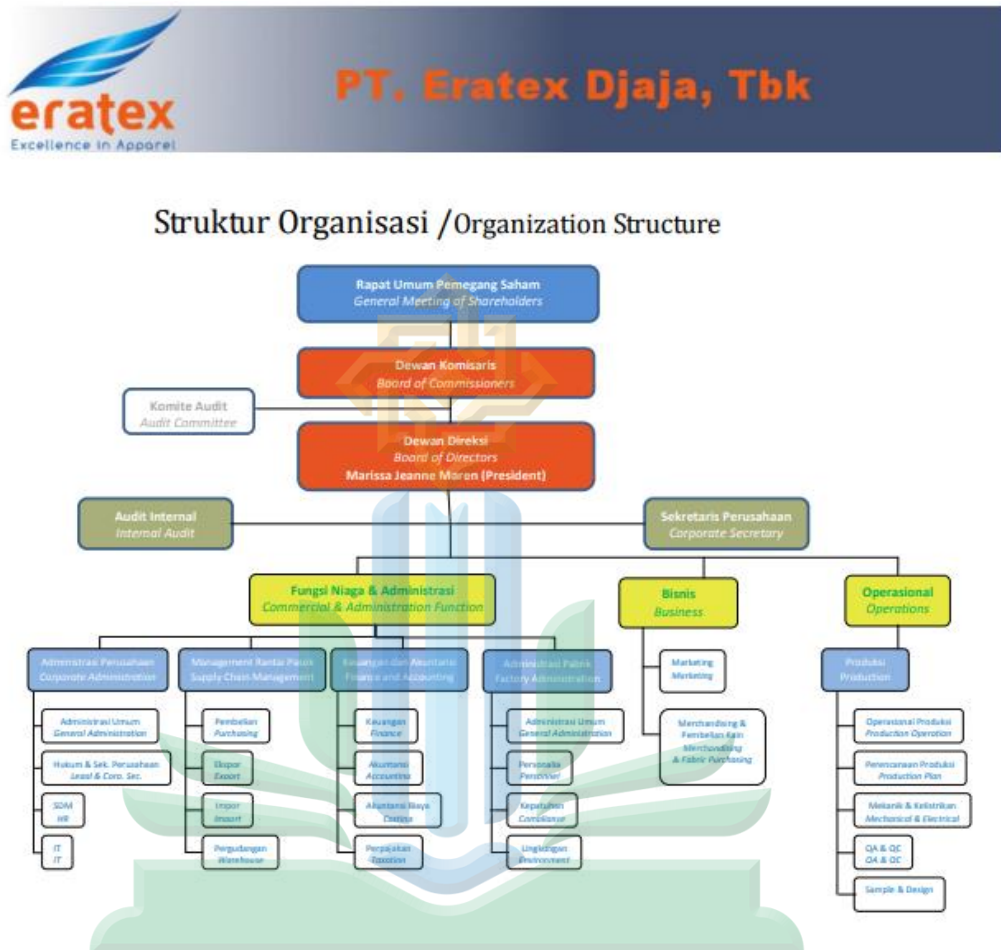
b. Kemampuan produksi dengan teknologi modern.

c. Efisiensi tinggi.

c. Perlindungan lingkungan.

¹¹⁴ Arsip Perusahaan, PT. Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo (diperbarui tahun 2018).

4. Struktur Organisasi PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo



Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT Eratex Djaja Kota probolinggo

Sumber: Profil Perusahaan, PT. Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo, diperbarui tahun 2018.

B. Penyajian Data

Penyajian data berisi tentang temuan-temuan penting dari masing-masing variabel yang dituangkan secara singkat namun bermakna dalam bentuk-bentuk tabulasi data, angka statistik, tabel maupun grafik. Setiap variabel dilaporkan dalam sub tersendiri dengan merujuk kepada rumusan

masalah ataupun tujuan penelitian.¹¹⁵ Penyajian data pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

1. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, karakteristik responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25 tahun	10	5,6
2	25-30 tahun	47	26,1
3	30-35 tahun	74	41,1
4	35-40 tahun	38	21,1
5	> 40 tahun	11	6,1
	total	180	100,0

Sumber: Data sekunder PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo, diolah dari SPSS 30.

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 10 dengan presentase 5,6%, usia 25-30 berjumlah 47 dengan presentase 26,1%, usia 30-35 berjumlah 74 dengan presentase 41,1%, usia 35-40 berjumlah 38 dengan presentase 21,1% dan usia >40 berjumlah 11 dengan presentase 6,1%. Dengan demikian responden dengan rentan usia 30-35 adalah yang paling banyak.

2. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

¹¹⁵ Tim Penyusun, "Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", 85.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	50	27,8
2	Perempuan	130	72,2
	total	180	100,0

Sumber: Data sekunder PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo, diolah dari SPSS 30.

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 50 dengan presentase 27,8% dan perempuan berjumlah 130 dengan presentase 72,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak perempuan dari pada laki-laki.

3. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Status Karyawan

Berdasarkan status karyawan, karakteristik responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah	Presentase
1	Karyawan Tetap	160	88,9
2	Karyawan Kotrak	20	11,1
	total	180	100,0

Sumber: Data sekunder PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo, diolah dari SPSS 30.

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden dengan status karyawan tetap berjumlah 160 dengan presentase 88,9% dan karyawan kontrak berjumlah 20 dengan presentase 11,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak karyawan tetap dari pada kontrak.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui peredaran data dalam setiap variabelnya, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pemilihan model analisis yang tepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode *Kolmogrov Smirnov*, yakni uji perbedaan data yang telah diuji normalitasnya dengan data baku. Dasar pengambilan kesimpulan dengan mengacu pada:¹¹⁶ Ketika Signifikansi (Sig) lebih besar ($>$) dari 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal namun ketika Signifikansi (Sig) lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal. Berikut hasil dari uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.4
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

No	Variabel	Nilai Sig	P-Value	Keterangan
1	Pelatihan (X_1), Komitmen Karyawan (X_2), Kompetensi (X_3), Kinerja Karyawan (Y_1)	0,083	$>$ 0,05	Normal

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi setiap variabel adalah 0,83 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah melebihi batas ukur sebesar 0,05. Dari uji normalitas diatas

¹¹⁶ Agus Eko Sujianto, “*Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*”, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 83.

berkesimpulan bahwa semua variabel pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi dalam hal variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji glejser digunakan untuk meregresikan nilai absolute residual dengan nilai variabel independen. Ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan melakukan regresi variabel independen terhadap nilai absolute residual atau Abs_RES. Dasar pengambilan keputusan uji glejser ini yaitu: ¹¹⁷ jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi namun jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig		P-Value	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0,876	>	0,05	tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
2	Komitmen Karyawan (X ₂)	0,075	>	0,05	tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
3	Kompetensi (X ₃)	0,105	>	0,05	tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

¹¹⁷ Debby Christine, Jesica Wijaya, “Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017”, Universitas Prima Indonesia, no. 2 (2019): 34.

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X_1) 0,87, variabel komitmen karyawan (X_2) 0,075 dan variabel kompetensi (X_3) 0,105. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengukuran untuk mengetahui kemiripan variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Kesamaan antar variabel bebas akan menyebabkan hubungan yang kuat. Sehingga untuk menghindari bias antar variabel ketika pengujian pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas dapat ditinjau dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:¹¹⁸ apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari ($>$) 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data dan apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari ($<$) 10 maka tidak terdapat multikolinearitas dalam data. Berikut hasil dan uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF			Keterangan
1	Pelatihan (X_1)	2,190	$<$	10	tidak terdapat multikolinearitas
2	Komitmen Karyawan (X_2)	2,766	$<$	10	tidak terdapat multikolinearitas
3	Kompetensi (X_3)	2,407	$<$	10	tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

¹¹⁸ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 91.

Pada tabel 4.6 diatas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel pelatihan (X_1) 2,190, komitmen karyawan (X_2) 2,766 dan kompetensi (X_3) 2,407. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Model regresi linier memberikan uji autokorelasi yang bisa digunakan untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antara *confounding error* pada periode t dengan *confounding error* pada periode t-1 (sebelumnya). Data dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai $dU \leq$ dari nilai DW dan nilai DW $\leq$ dari nilai $4-dU$.¹¹⁹ Berikut hasil dari uji autokorelasi pada penelitian ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

n	180	
k	3	
DW	1,900	
dL	1,7224	4-dL=2,2776
dU	1,7901	4-dU=2,2099
Hasil		
$dU \leq DW \leq 4-dU$ $1,7901 \leq 1,900 \leq 2,2099$		Tidak terdapat autokorelasi (+) (-)

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai dari uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,900, hal ini menunjukkan bahwa hasil uji $1,7901 \leq 1,900 \leq 2,2099$ yang dapat diartikan tidak terdapat autokorelasi.

¹¹⁹ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25" (Universitas Diponegoro Semarang, 2018), 111-121.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji Parsial dilakukan untuk menguji pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individual). Pada uji statistik t, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:¹²⁰ jika nilai signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$), maka H_a diterima, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen namun jika nilai signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$), maka H_a ditolak, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji parsial (t) pada penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial (t)

No	Variabel	Nilai Sig		P-Value	Keterangan
1	Pelatihan (X_1)	0,000	<	0,05	Berpengaruh
2	Komitmen Karyawan (X_2)	0,505	>	0,05	Tidak berpengaruh
3	Kompetensi (X_3)	0,000	<	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig. pada variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai 0,000 yaitu kurang dari ($<$) 0,05 yang artinya H_1 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1). Namun variabel komitmen karyawan (X_2) memiliki nilai 0,505 yaitu lebih dari ($>$) 0,05 yang artinya H_2

¹²⁰ Wildanun Hamisati, "Analisis Kepuasan Konsumen Minuman Cokelat Nyoklat Klasik Di Kecamatan Kota Sumenep Kabupaten Sumenep", *Agribisnis*, no. 1 (Mei 2019): 25

ditolak, sehingga dapat diketahui bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1). Selanjutnya yaitu variabel kompetensi (X_3) memiliki nilai 0,000 yaitu kurang dari ($<$) 0,05 yang artinya H_3 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1).

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model persamaan regresi, di mana keakuratan model ditentukan oleh seberapa banyak kontribusi dari masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 berkisar antara 0 (nol) dan 1 (satu), sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen semakin lemah.¹²¹ Berikut hasil dari uji determinasi (R^2) pada penelitian ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,724 ^a	0,524	0,516	0,49781

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bawa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,516 yang mana dapat diartikan bahwa perubahan kinerja karyawan (Y_1) di divisi celana PT Eratex Djaja Kota

¹²¹ Alvin Mariansyah, Amirudin Syarif, "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap KepuasanKonsumen Cafe Kabalu", *Ilmiah Bina Manajemen*, no. 2 (2020), 144.

Probolinggo dapat diterangkan oleh 51,6% perubahan dari pelatihan (X_1), komitmen karyawan (X_2) dan kompetensi (X_3).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana dimana terdapat lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.¹²² Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda, digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, komitmen karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo. Hasil dari analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,452	0,297		1,522	0,130
Pelatihan (X_1)	0,408	0,091	0,346	4,495	0,000
Komitmen Karyawan (X_2)	-0,073	0,110	-0,058	-0,668	0,505
Kompetensi (X_3)	0,524	0,085	0,496	6,147	0,000

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 30).

Variabel independen pada penelitian ini adalah pelatihan (X_1), komitmen karyawan (X_2) dan kompetensi (X_3), sedangkan variabel

¹²² Besse Arna Wusudaningsi, Irvana Arofah, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Linear Berganda", *Jurnal Statistika dan Matematika*, no. 1 (Januari 2019): 105.

dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y_1). Rumus yang digunakan dalam analisis ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil dari analisis regresi liner berganda pada penelitian ini dapat disusun dalam rumus sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,452 + 0,408 \text{ Pelatihan} - 0,073 \text{ Komitmen Karyawan} + 0,524 \text{ Kompetensi} + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) artinya apabila variabel independen (pelatihan, komitmen karyawan dan kompetensi) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja Kota Probolinggo tergolong rendah.
- b. Nilai koefisien variabel pelatihan (β_1) menunjukkan nilai yang positif, artinya apabila pelatihan dilaksanakan dengan materi dan metode yang sesuai, didampingi oleh pelatih yang mumpuni serta seluruh karyawan mengikuti dengan baik maka kinerja karyawan akan mencapai hasil yang diharapkan.
- c. Nilai koefisien variabel komitmen karyawan (β_2) menunjukkan nilai yang negatif, artinya adalah ketika karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerja, tidak memiliki ikatan emosional dengan rekan tim maupun perusahaan dan tidak mendapatkan apresiasi dari

perusahaan serta pengadaan fasilitas yang kurang maka komitmen karyawan tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan.

- d. Nilai koefisien variabel kompetensi (β_3) menunjukkan nilai yang positif, artinya adalah jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta berperilaku baik selama bekerja maka kinerja karyawan akan mencapai hasil yang diharapkan.

D. Pembahasan

Dalam penelitian yang dilakukan di divisi celana PT Eratex Djaja ini terdapat tiga variabel independen yaitu pelatihan (X_1), komitmen karyawan (X_2) dan kompetensi (X_3) serta satu variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y_1). Dari hasil identifikasi dan analisis data menyatakan, bahwa pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1), namun komitmen karyawan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Penjabaran dari hasil analisis pada penelitian ini dapat lihat dibawah ini:

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara terstruktur oleh PT Eratex Djaja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat 2 jenis Pelatihan yang dilakukan oleh karyawan

PT Eratex Djaja antara lain yaitu; pelatihan untuk karyawan dan pelatihan untuk non karyawan (bagi pelamar yang memenuhi kriteria). Pelatihan untuk karyawan dilakukan secara *on the job* atau dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, seperti ketika ada model baru. Namun pelatihan untuk non karyawan dilakukan maksimal 1 kali dalam sebulan. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan sebagai pola kehidupan kerja maka, seluruh karyawan yang bekerja untuk dapat menjalankannya dengan rasa tanggung jawab dan profesionalisme guna mencapai kinerja yang bagus serta mencapai tujuan perusahaan.¹²³

Penelitian yang dilakukan oleh Zulmardian dan Nani Septiana menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pelatihan yang dilaksanakan secara rutin akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupula sebaliknya apabila pelatihan tidak diterapkan di sebuah perusahaan maka kinerja karyawan juga akan menurun dan tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.¹²⁴

Mangkunegara mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.¹²⁵

Hasil dari analisis dan perbandingan dengan penelitian terdahulu serta teori, pelatihan yang dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan akan

¹²³ Observasi di PT Eratex Djaja, Kota Prologgo, Maret-April 2025.

¹²⁴ Zulmardian, Nani Septiana, "Jurnal Manajemen Diversifikasi", 758.

¹²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia", 46.

berdampak positif bagi perusahaan, kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan.

2. Pengaruh Komitmen Karyawan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y₁)

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen karyawan (X₂) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₁). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Fenomena ini terjadi dari adanya indikasi bahwa komitmen karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja masih kurang optimal seperti, karyawan tidak memiliki ikatan emosional dengan rekan tim maupun perusahaan, tidak nyaman dengan lingkungan kerja serta tidak diberi apresiasi oleh perusahaan, fasilitas yang diberi perusahaan juga masih terbilang kurang, seperti mesin jahit yang kurang memadai, penerangan yang kurang serta fasilitas penunjang lainnya seperti kamar mandi, tempat istirahat/kantin dan parkir.¹²⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Alit Ariningsih, Putu Herny Susanti dan Putu Atim Purwaningrat menjelaskan bahwa komitmen karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian komitmen karyawan pada penelitian ini terlihat masih kurang khususnya pada karyawan yang belum memiliki komitmen untuk menghabiskan sisa karir hanya untuk bekerja di perusahaan.¹²⁷ Menurut Edison et al, komitmen pegawai/karyawan terhadap

¹²⁶ Observasi di PT Eratex Djaja, Kota Prolinggo, Maret-April 2025.

¹²⁷ Ni Putu Alit Ariningsih, Putu Herny Susanti dan Putu Atim Purwaningrat, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato

organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi.¹²⁸

Hasil dari analisis dan perbandingan dengan penelitian terdahulu serta teori dapat disimpulkan bahwa, komitmen karyawan sangatlah penting, hal ini merupakan faktor yang kuat dari tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan. Semakin kuat komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

3. Pengaruh Kompetensi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y₁)

Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₁). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Kompetensi juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam pencapaian kinerja di perusahaan, hal ini dapat dilihat dari karakter pembeda yang dimiliki seorang karyawan di PT Eratex Djaja dengan karyawan di perusahaan lainnya, seperti karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang menjahit terlebih telah berpengalaman kerja dalam bidang tersebut serta perilaku yang baik dan profesional dalam bekerja.¹²⁹

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mastur bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai serta kinerja pegawai. Kompetensi adalah landasan utama dari

Bakery Denpasar Barat”, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Juni 2023, Vol. 3 (No. 6): Hal 1131-1143

¹²⁸ Edison, Anwar, Komariyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 183.

¹²⁹ Observasi di PT Eratex Djaja, Kota Prolinggo, Maret-April 2025.

sebuah perusahaan, karyawan yang memiliki kompetensi akan bekerja dengan profesional dan dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan.¹³⁰ Kompetensi menurut Nadeak ialah sesuatu yang dipunyai pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal individu lainnya sehingga dapat melakukan tugasnya berdasarkan keterampilan dan keterampilan yang dipunyainya.¹³¹

Dari hasil analisis dan perbandingan dengan penelitian terdahulu serta teori, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak besar bagi perusahaan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah tercapai.



¹³⁰ Mastur, "Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren", *Technomedia Journal (TMJ)*, Vol. 7 No. 1 Juni 2022.

¹³¹ Nadeak B, "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan" UKI Press, 2019.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara terstruktur oleh PT Eratex Djaja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen karyawan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Komitmen karyawan di divisi celana PT Eratex Djaja masih kurang optimal seperti, karyawan tidak memiliki ikatan emosional dengan rekan tim maupun perusahaan, tidak nyaman dengan lingkungan kerja serta tidak diberi apresiasi oleh perusahaan, fasilitas yang diberi perusahaan juga masih terbilang kurang, seperti mesin jahit yang kurang memadai, penerangan yang kurang serta fasilitas penunjang lainnya seperti kamar mandi, tempat istirahat/kantin dan parkir.

3. Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Kompetensi karyawan dilihat dari pengetahuan dan keterampilan dalam bidang menjahit terlebih telah berpengalaman kerja dalam bidang tersebut serta perilaku yang baik dan profesional dalam bekerja.

B. Saran

1. Bagi PT Eratex Djaja Kota Probolinggo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga bagi PT. Eratex Djaja Kota Probolinggo untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat profesionalisme dari kinerja setiap karyawannya. Strategi yang direkomendasikan dengan landasan temuan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh secara signifikan adalah pemberian apresiasi kepada karyawan dalam bentuk penghargaan maupun kompensasi/bonus, pengadaan fasilitas yang lebih lengkap dan keamanan dalam lingkungan kerja khususnya pada divisi celana.

2. Bagi Prodi Manajemen Dakwah

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau referensi untuk mahasiswa program studi manajemen dakwah yang berkaitan tentang keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang membahas tentang pelatihan, komitmen karyawan, kompetensi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap penelitian yang akan datang akan menggunakan pendekatan yang lebih variatif untuk memilih variabel, tidak hanya terbatas pada aspek pelatihan, komitmen, kompetensi, dan kinerja karyawan. Mereka juga akan mempertimbangkan faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tanggung jawab individu karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang fakta bahwa peningkatan kinerja tidak selalu berarti peningkatan kualitas.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Maruf. *“Manajemen Bisnis Syariah”*. Yogyakarta: ASWAJA, 2013.
- Anggriawan, Bagus Satria, Endang Rusdianti dan Djoko Santoso. “Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening”. *Jurnal Ilmiah*. 2023.
- Arikuntoro, Suharsimi. *“Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik”*. Jakarta: PT Bina Aksara, 2010.
- Ariningsih, Ni Putu Alit, Putu Herny Susanti dan Putu Atim Purwaningrat. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat”. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 2023.
- Atmaja, Lukas Setia. *“Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: ANDI, 2011.
- Christine, Debby, Jesica Wijaya. “Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017”. Universitas Prima Indonesia. 2019.
- Edison, Anwar, Komariyah. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung, Alfabeta, 2017.
- Fahmi, *“Analisis Laporan Keuangan”*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25”*. Semarang, 2018.
- Hakim, Riko Ak. *“Validitas dan Reabilitas Angket Motivasi Berprestasi”*. Bimbingan dan Konseling. 2021.
- Hamisati, Wildanun. “Analisis Kepuasan Konsumen Minuman Cokelat Nyoklat Klasik Di Kecamatan Kota Sumenep Kabupaten Sumenep”. *Agribisnis*. 2019.
- Herawati, E. Sri, Apri Budianto dan Ferey Herman. “Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)”. *Jurnal Ilmiah Pascasarjana*. 2023.

- Hermawati, Rahmi. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Bante". *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2021.
- Herwina, Wiwin. "*Analisis Model-Model Pelatihan*". Madiun: CV Bayfa Cendekia Indonesia, 2021.
- Mahendra, Kevin Putra, Ratih Indriyani. "*Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan*". CV Mitra Perkasa Utomo, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*". Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009.
- Mariansyah, Alvin, Amirudin Syarif. "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap KepuasanKonsumen Cafe Kabalu". *Ilmiah Bina Manajemen*, 2020.
- Mastur. "Dampak Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren". *Technomedia Journal (TMJ)*, 2022.
- Mathar. "*Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*". Makassar : Alauddin University Pers, 2013.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2012.
- Median, Milenni. "Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawanpada Karyawan The 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2023.
- Meutia, Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2019.
- Nadeak B, "*Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*". Jakarta: UKI Press, 2019.
- Priadana, Sidik, Denok Sunarsi. "*Metode Penelitian Kuantitatif*". Tangerang: Pascal Books, 2021.
- Robbins, Stephen P. "*Perilaku Organisasi*". Jakarta: Terjemahan Drs. Benyamin Molan, Indeks Kelompok Gramedia, 2008.
- Safitri, Debby Endayani. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Dimensi*, 2019.

- Setyawan, Feri Agus “*Menaker Sebut Perusahaan RI Kurang Latih Karyawan*”, Diakses pada 3 Desember 2022, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200207112410-92-472546/menaker-sebut-perusahaan-rikurang-latih-karyawan>.
- Simamora, Henry. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: STIE YKPN, 2015.
- Soemadi, Rd. Roro Anggraini. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang”. *Dynamic Management Journal*, 2021.
- Soleha, Maulidatul Amaliatus, Siti Soeliha. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo”, *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2022.
- Subagyo, Joko. “*Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*”. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sudarmanto. “*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Ke – 6*”. Bandung : Alfabeta, 2018.
- Sujianto, Agus Eko. “*Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*”. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009.
- Sunarto. “*Manajemen Karyawan*”. Yogyakarta : AMUS, 2005.
- Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*”. Jakarta: Kencana, 2016.
- Tesalonika Kafiari, Noviola Sundah, Grienfit Lumintang dkk. “Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Manado”. *Jurnal EMBA*, 2022.
- Tim Penyusun. “*Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*”. UIN Khas Jember 2021.
- Usman, H, dan Akbar P.S. “*Pengantar Statistika edisi kedua*”. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

- Wibowo. “*Manajemen Kinerja Edisi ke 3*”. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- William, M.Khoiri. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam”. *eCo-Buss*. 2022.
- Wulandari, Sartika, Muhammad Amri Nasution, Al Firah. “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan”. *Jurnal Universitas Dharmawangsa*, 2024.
- Wusudaningsi, Besse Arna, Irvana Arofah. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Linear Berganda”. *Jurnal Statistika dan Matematika*, 2019.
- Zakariah, M. Askari, Vivi Afriani. “*Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*”. Sulawesi Tenggara: PP Al Mawaddah Warrahmah Kolaka, 2021.
- Zariah, Nurul. “*Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*”. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Zulmardian, Nani Septiana. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro”. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2021.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Aminullah
Nim : 212103040008
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Eratex Djaja Kota Probolinggo”** bukan merupakan hasil plagiasi/tidak mengandung unsur plagiasi.

Demikin surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 10 Mei 2025

Saya yang menyatakan



SEPUTUH RIBU RUPIAH
20
METERAI TEMPEL
18040AMX247390285

Muhammad Aminullah

NIM: 212103040008

MATRIKS PENELITIAN KUANTITATIF

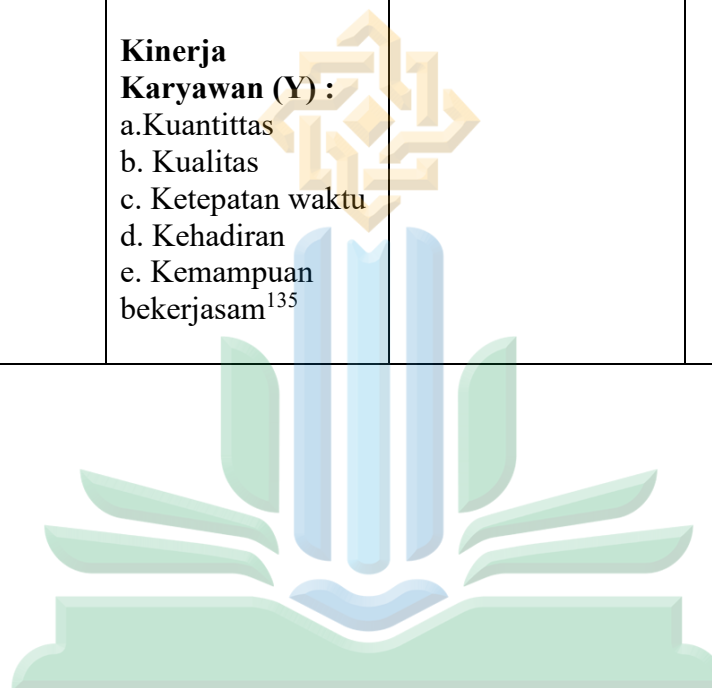
“PENGARUH PELATIHAN, KOMITMEN KARYAWAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODOLOGI DAN PROSEDUR PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Pengaruh Pelatihan, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Eratex Djaja Kota Probolinggo	(X1) Pelatihan (X2) Komitmen Karyawan (X3) Kompetensi (Y) Kinerja Karyawan	Pelatihan (X1) : a. Pelatih b. Materi c. Metode d. Peserta ¹³² Komitmen Karyawan (X2) : a. Faktor logis b. Faktor lingkungan c. Faktor harapan d. Faktor ikatan emosional ¹³³ Kompetensi (X3) : a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Perilaku ¹³⁴	Data Primer: Kuesioner Data Sekunder: Dokumentasi, Studi Kepustakaan berupa (Penelitian terdahulu dan dokumen pada perusahaan)	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Jenis Penelitian: Kausalitas Teknik Pengumpulan Data: -Observasi -Kuesioner -Dokumentasi Analisis Data: - Analisis regresi linier berganda - skala likert	1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap

¹³² Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung, Refika Aditami, 2006 46

¹³³ Edision, Anwar, Komariyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Alfabeta, 2017

		Kinerja Karyawan (Y) : a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan bekerjasama ¹³⁵		kinerja karyawan?
--	--	---	--	-------------------



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹³⁴ Nadeak B, “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan” UKI Press, 2019.

¹³⁵ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat, 2012), 378.

KARTU BIMBINGAN



**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM S-1
FAKULTAS DAKWAH
UIN KIAI Haji Achmad Siddiq Jember**

Nama : M. Aminullah
 No. Induk Mahasiswa : 212103040008
 Prodi : Manajemen Dakwah
 Fakultas : Dakwah
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Eratex Djaja Kota Probolinggo
 Pembimbing : Aprilya Fitriani, S. M. B., M. M.
 Tanggal Persetujuan : Tanggal 03 Desember 2024 s/d 14 Mei 2025

NO.	KONSULTASI PADA TANGGAL	PEMBAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	03/12/2024	Review Jurnal, Matriks & Bab 1	AP.
2.	31/12/2024	Revisi Bab 1, Matriks & Bab 2.3	AP.
3.	03/01/2025	Revisi Bab 1.2 dan 3	AP.
4.	03/01/2025	Acc Seminar Proposal	AP.
5.	03/02/2025	Revisi Sempur & Kuesioner penelitian	AP.
6.	18/02/2025	Revisi Kuesioner penelitian	AP.
7.	26/02/2025	Revisi Kuesioner penelitian	AP.
8.	12/03/2025	Revisi Kuesioner & Tambah Variabel	AP.
9.	07/05/2025	Bab 4 & 5	AP.
10.	14/05/2025	Revisi Bab 4 & 5, Acc Sidang	AP.
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI Haji Achmad Siddiq
JEMBER

a.n. Dekan
Koordinator Prodi Manajemen Dakwah


 Aprilya Fitriani, S. M. B., M. M.
 NIP. 199104232018012002

Catatan : Kartu Konsultasi Ini Harap Dibawa Pada Saat
Konsultasi Dengan Dosen Pembimbing Skripsi



SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B.1469/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 3 /2025 19 Maret 2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Pimpinan dan Segenap Karyawan PT Eratex Djaja Kota
Probolinggo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Aminullah
NIM : 212103040008
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama $\pm$ 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Pelatihan, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Eratex Djaja Kota Probolinggo"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



SURAT SELESAI PENELITIAN



PT. ERATEX DJAJA Tbk.

Jl. Soekarno Hatta 23, Kota Probolinggo, East Java – Indonesia

Kode Pos : 67212

Email : eraprbgm@erutex.co.id

Telp. (62-335) 421866

Fax. (62-335) 423148

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini General Affair Manager PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo, Menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD AMINULLAH**
 NIM : 212103040008
 Jurusan : **MANAJEMEN DAKWAH**
 Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melakukan penelitian di PT. Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo selama satu bulan, terhitung mulai tanggal **24 Maret 2025 s/d 22 April 2025**, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"PENGARUH PELATIHAN, KOMITMEN KARYAWAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ERATEX DJAJA KOTA PROBOLINGGO"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Excellence in Apparel

Probolinggo, 22 April 2025
 General Affair Manager
 PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo

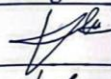
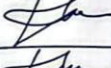
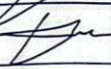


JURNAL PENELITIAN

JURNAL PENELITIAN

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian : PT Eratex Djaja Tbk. Kota Probolinggo

No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	Senin, 21 Oktober 2024	Pra-Penelitian dan observasi	
2	Rabu, 20 November 2024	Pra-observasi dan pengumpulan data	
3	Kamis, 20 Maret 2025	Menyerahkan surat penelitian	
4	Selasa, 8 April 2025	Penyebaran koesioner	
5	Kamis, 10 April 2025	Melengkapi data pendukung	
6	Selasa, 22 April 2025	Selesai penelitian dan pemberian surat selesai penelitian	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B

Probolinggo, 22 April 2025
General Affair Manager
PT. Eratex Djaja Tbk, Kota Probolinggo



“Pengaruh Pelatihan, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”

Usia :

Status karyawan :.....

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

CS = Cukup Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Pilih salah satu opsi, lalu (✓) untuk mengisi pernyataan

No	PENYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
PELATIHAN (X1)						
A. PELATIH						
1	Saya merasa bahwa pelatih memiliki pengetahuan yang cukup tentang materi yang diajarkan					
2	Saya merasa bahwa pelatih memiliki pengalaman yang cukup dalam bidangnya					
B. MATERI						
3	Saya puas dengan materi pelatihan karena sesuai dengan kebutuhan dan tujuan					
4	Saya memahami materi pelatihan yang diberikan dengan baik					
C. METODE						
5	Saya merasa pengajaran dan pelatihan yang digunakan sudah baik karena mudah untuk dipahami					
6	Saya terlibat secara aktif dalam proses pelatihan melalui kegiatan yang digunakan					
D. PESERTA						
7	Saya memiliki motivasi yang kuat untuk mengikuti pelatihan ini					
8	Saya puas dengan proses pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan					
KOMITMEN KARYAWAN (X2)						

A. FAKTOR LOGIS					
9	Saya menerima keputusan yang diberikan oleh perusahaan sebab memiliki dampak positif bagi karyawan				
10	Saya setuju dengan standar kinerja yang diberikan perusahaan				
B. FAKTOR LINGKUNGAN					
11	Saya mendapatkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja di lingkungan perusahaan ini				
12	Saya mendapatkan fasilitas yang lengkap dalam melakukan pekerjaan				
C. FAKTOR HARAPAN					
13	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir saya				
14	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan				
D. FAKTOR IKATAN EMOSIONAL					
15	Saya memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan rekan kerja				
16	Saya memiliki rasa bangga sudah menjadi bagian dari perusahaan ini				
KOMPETENSI (X3)					
A. PENGETAHUAN					
17	Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan				
18	Saya mengetahui tata cara kerja yang harus diikuti dalam menjalankan tugas				
B. KETERAMPILAN					
19	Saya memiliki keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik				
20	Saya mampu menggunakan alat jahit jenis apapun dalam bekerja				
C. PERILAKU					
21	Saya selalu mematuhi aturan di perusahaan				
22	Saya menghormati seluruh orang yang berada di lingkungan kerja				
KINERJA KARYAWAN (Y)					
A. KUANTITAS					
23	Saya dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan				
24	Saya dapat meningkatkan jumlah produksi celana secara terus-menerus				
B. KUALITAS					

25	Saya dapat memproduksi celana yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
26	Saya mampu menghindari kesalahan dan kegagalan hasil produksi					
C. KETEPATAN WAKTU						
27	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
28	Saya puas dengan sistem kerja yang ada sebab dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
D. KEHADIRAN						
29	Saya percaya bahwa kehadiran yang baik dapat meningkatkan kinerja					
30	Saya dapat memenuhi jadwal kerja yang ditentukan oleh atasan					
E. KEMAMPUAN BEKERJA SAMA						
31	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara baik untuk mencapai tujuan perusahaan					
32	Saya dapat membagi tugas dan tanggung jawab dengan rekan tim					

TABULASI DATA
Tabulasi Data Pelatihan (X₁)

No	X1 PELATIHAN								TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	3	4	4	3	4	4	5	32
2	3	4	5	4	4	5	4	3	32
3	3	3	4	4	4	4	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	5	5	4	5	5	37
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	3	4	5	5	4	5	5	36
8	3	4	4	4	4	4	4	3	30
9	3	2	3	3	4	3	3	3	24
10	3	3	4	3	4	4	3	3	27
11	4	3	3	3	4	3	3	4	27
12	4	4	5	4	4	5	4	4	34
13	5	4	5	5	5	5	5	5	39
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	2	4	4	4	4	4	5	32
17	5	4	4	5	5	4	5	5	37
18	3	3	5	5	5	5	5	3	34
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	3	4	4	4	4	4	4	31
21	2	4	4	4	5	4	4	2	29
22	4	4	5	5	4	5	5	4	36
23	5	4	5	5	5	5	5	5	39
24	5	4	5	5	5	5	5	5	39

[illegible]

51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	4	3	4	4	3	4	5	32
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	4	5	5	5	5	5	5	39
56	4	4	3	3	4	3	3	4	28
57	5	4	5	4	5	5	4	5	37
58	5	4	5	4	5	5	4	5	37
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	4	3	4	4	3	4	4	4	30
61	4	3	4	4	4	4	4	4	31
62	4	3	4	4	4	4	4	4	31
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	3	3	3	3	5	3	3	3	26
66	3	4	4	3	4	4	3	3	28
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	3	4	5	4	5	5	4	3	33
69	5	2	4	5	4	4	5	5	34
70	3	2	3	2	4	3	2	3	22
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	5	3	3	3	4	3	3	5	29
73	5	3	5	5	5	5	5	5	38
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	3	4	4	4	5	4	4	3	31
76	5	5	5	5	4	5	5	5	39

77	4	3	4	4	4	4	4	4	31
78	3	3	3	3	3	3	3	3	24
79	5	4	4	4	4	4	4	5	34
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	5	4	5	5	4	5	5	5	38
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	5	5	4	4	4	4	4	5	35
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	5	5	5	5	5	5	5	5	40
90	4	4	3	3	3	3	3	4	27
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	40
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94	4	2	4	3	5	4	3	4	29
95	2	2	4	2	4	4	2	2	22
96	3	1	4	3	4	4	3	3	25
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	4	5	4	4	3	4	4	4	32
100	4	5	3	5	4	3	5	4	33
101	4	3	4	4	4	4	4	4	31
102	5	5	5	4	5	5	4	5	38

103	5	5	5	5	5	5	5	5	40
104	5	5	5	5	5	5	5	5	40
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40
106	5	5	5	5	4	5	5	5	39
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	5	5	5	5	5	5	5	5	40
109	4	2	4	3	4	4	3	4	28
110	4	2	2	3	4	2	3	4	24
111	4	2	4	3	4	4	3	4	28
112	4	2	4	5	5	4	5	4	33
113	4	4	3	3	3	3	3	4	27
114	5	3	3	3	3	3	3	5	28
115	4	2	4	3	4	4	3	4	28
116	4	4	4	4	4	4	4	4	32
117	4	4	4	4	4	4	4	4	32
118	4	4	4	4	4	4	4	4	32
119	4	3	4	3	5	4	3	4	30
120	4	4	4	5	4	4	5	4	34
121	4	3	3	5	5	3	5	4	32
122	4	2	4	4	4	4	4	4	30
123	5	5	5	5	5	5	5	5	40
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32
125	4	4	4	4	4	4	4	4	32
126	5	5	5	5	5	5	5	5	40
127	4	4	5	4	4	5	4	4	34
128	4	3	4	5	5	4	5	4	34

[illegible]

155	5	5	5	4	5	5	4	5	38
156	5	5	5	5	5	5	5	5	40
157	5	5	5	5	5	5	5	5	40
158	5	5	5	5	5	5	5	5	40
159	5	5	5	5	5	5	5	5	40
160	5	5	5	5	5	5	5	5	40
161	5	4	5	5	5	5	5	5	39
162	3	4	4	4	4	4	4	3	30
163	4	4	4	3	3	4	3	4	29
164	1	3	3	3	3	3	3	1	20
165	4	2	4	3	3	4	3	4	27
166	4	4	4	4	4	4	4	4	32
167	4	2	3	4	5	3	4	4	29
168	4	2	3	3	5	3	3	4	27
169	3	3	3	4	4	3	4	3	27
170	4	3	3	3	4	3	3	4	27
171	5	4	4	5	5	4	5	5	37
172	4	4	3	4	4	3	4	4	30
173	4	4	3	3	4	3	3	4	28
174	5	5	4	4	4	4	4	5	35
175	2	4	3	4	5	3	4	2	27
176	5	4	4	4	5	4	4	5	35
177	4	4	4	4	4	4	4	4	32
178	4	5	5	5	4	5	5	4	37
179	5	4	4	5	5	4	5	5	37
180	4	3	4	4	4	4	4	4	31

25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	3	4	4	4	3	4	30
28	4	4	4	5	4	4	4	4	33
29	4	4	3	3	4	4	3	4	29
30	4	3	5	5	4	3	5	4	33
31	4	4	4	4	3	4	4	3	30
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	4	5	4	5	4	5	5	37
39	4	4	3	4	4	4	3	4	30
40	4	5	5	5	5	5	5	5	39
41	5	5	4	4	4	5	4	4	35
42	4	5	4	4	4	5	4	4	34
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	4	5	5	5	4	5	38
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	2	4	4	4	2	4	4	28
47	5	5	4	4	4	5	4	4	35
48	4	5	4	5	5	5	4	5	37
49	3	4	4	4	5	4	4	5	33
50	5	4	4	4	4	4	4	4	33

[illegible]

[illegible]

103	5	5	5	5	5	5	5	5	40
104	5	5	5	4	5	5	5	5	39
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40
106	5	5	4	5	5	5	4	5	38
107	4	4	3	4	4	4	3	4	30
108	5	5	5	5	5	5	5	5	40
109	3	3	2	4	3	3	2	3	23
110	4	3	3	2	4	3	3	4	26
111	4	3	4	2	5	3	4	5	30
112	4	3	3	2	2	3	3	2	22
113	4	3	4	3	4	3	4	4	29
114	3	4	3	3	4	4	3	4	28
115	4	5	3	3	4	5	3	4	31
116	4	4	4	4	4	4	4	4	32
117	4	4	4	4	4	4	4	4	32
118	4	4	4	4	4	4	4	4	32
119	4	5	3	5	5	5	3	5	35
120	5	3	5	3	4	3	5	4	32
121	5	4	5	4	4	4	5	4	35
122	4	4	4	4	4	4	4	4	32
123	4	5	5	4	5	5	5	5	38
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32
125	5	4	4	4	4	4	4	4	33
126	5	5	5	5	5	5	5	5	40
127	4	4	3	4	5	4	3	5	32
128	5	4	5	3	5	4	5	5	36

[illegible]

155	5	5	5	5	4	5	5	4	38
156	5	5	5	5	5	5	5	5	40
157	5	5	5	5	5	5	5	5	40
158	5	5	5	5	5	5	5	5	40
159	5	5	5	5	5	5	5	5	40
160	5	5	5	5	5	5	5	5	40
161	5	5	5	5	5	5	5	5	40
162	4	5	3	2	5	5	3	5	32
163	5	4	4	2	3	4	4	3	29
164	4	5	4	4	3	5	4	3	32
165	4	3	3	4	3	3	3	3	26
166	5	5	5	5	4	5	5	4	38
167	4	5	3	3	4	5	3	4	31
168	4	5	3	5	3	5	3	3	31
169	4	4	4	4	4	4	4	4	32
170	3	3	3	4	4	3	3	4	27
171	4	5	5	5	5	5	5	5	39
172	5	5	4	4	4	5	4	4	35
173	4	5	4	4	4	5	4	4	34
174	5	5	5	5	5	5	5	5	40
175	5	5	4	5	5	5	4	5	38
176	5	5	5	5	5	5	5	5	40
177	4	2	4	4	4	2	4	4	28
178	5	5	4	4	4	5	4	4	35
179	4	5	4	5	5	5	4	5	37
180	3	4	4	4	5	4	4	5	33

Tabulasi Data Kompetensi (X₃)

No	X3 KOMPETENSI						TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	4	5	4	5	4	26
2	5	4	5	4	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	3	4	22
5	5	2	3	2	3	5	20
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	3	3	3	3	3	3	18
9	5	4	5	4	5	5	28
10	2	2	4	2	4	2	16
11	4	4	5	4	5	4	26
12	4	4	5	4	5	4	26
13	4	3	5	3	5	4	24
14	5	5	4	5	4	5	28
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	3	3	3	3	3	18
17	5	4	5	4	5	5	28
18	5	5	3	5	3	5	26
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	5	3	5	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	4	5	5	28
24	5	5	4	5	4	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24

26	4	4	3	4	3	4	22
27	4	3	2	3	2	4	18
28	5	4	3	4	3	5	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	5	3	5	4	24
31	3	3	4	3	4	3	20
32	4	4	5	4	5	4	26
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	5	4	5	4	4	26
35	4	4	2	4	2	4	20
36	4	4	3	4	3	4	22
37	2	2	4	2	4	2	16
38	5	4	4	4	4	5	26
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	5	4	5	4	4	26
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	3	3	4	3	4	3	20
45	4	4	3	4	3	4	22
46	4	3	4	3	4	4	22
47	4	4	3	4	3	4	22
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	5	3	5	3	3	22
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30

52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	3	5	3	5	26
56	3	4	4	4	4	3	22
57	4	5	4	5	4	4	26
58	5	5	4	5	4	5	28
59	4	4	3	4	3	4	22
60	3	3	3	3	3	3	18
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	3	4	3	4	4	22
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	4	4	4	4	5	26
66	4	4	4	4	4	4	24
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	5	4	5	4	26
69	4	3	5	3	5	4	24
70	2	4	4	4	4	2	20
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	3	4	3	4	22
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	3	5	3	5	5	26
75	5	4	3	4	3	5	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	3	3	3	3	3	3	18

78	3	3	3	3	3	3	18
79	5	4	4	4	4	5	26
80	4	4	4	4	4	4	24
81	3	5	3	5	3	3	22
82	4	4	3	4	3	4	22
83	4	4	4	4	4	4	24
84	2	2	3	2	3	2	14
85	2	3	4	3	4	2	18
86	5	5	5	5	5	5	30
87	5	5	5	5	5	5	30
88	5	4	4	4	4	5	26
89	5	5	5	5	5	5	30
90	4	4	4	4	4	4	24
91	5	5	5	5	5	5	30
92	5	5	5	5	5	5	30
93	5	5	5	5	5	5	30
94	4	2	2	2	2	4	16
95	2	2	3	2	3	2	14
96	4	2	3	2	3	4	18
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	4	4	4	4	24
99	5	4	4	4	4	5	26
100	4	4	4	4	4	4	24
101	4	4	4	4	4	4	24
102	5	5	5	5	5	5	30
103	5	5	5	5	5	5	30

104	5	5	5	5	5	5	30
105	5	5	5	5	5	5	30
106	5	5	5	5	5	5	30
107	4	4	5	4	5	4	26
108	5	5	4	5	4	5	28
109	4	3	2	3	2	4	18
110	4	2	3	2	3	4	18
111	3	2	3	2	3	3	16
112	4	3	5	3	5	4	24
113	4	4	3	4	3	4	22
114	3	2	5	2	5	3	20
115	4	2	3	2	3	4	18
116	4	4	4	4	4	4	24
117	4	4	4	4	4	4	24
118	4	4	4	4	4	4	24
119	4	3	3	3	3	4	20
120	4	3	3	3	3	4	20
121	4	4	3	4	3	4	22
122	5	4	4	4	4	5	26
123	5	5	1	5	1	5	22
124	4	4	4	4	4	4	24
125	4	3	3	3	3	4	20
126	5	5	5	5	5	5	30
127	5	5	5	5	5	5	30
128	4	3	3	3	3	4	20
129	5	5	4	5	4	5	28

130	5	5	5	5	5	5	30
131	5	5	5	5	5	5	30
132	5	5	5	5	5	5	30
133	5	5	5	5	5	5	30
134	5	5	5	5	5	5	30
135	5	5	5	5	5	5	30
136	5	4	3	4	3	5	24
137	5	5	5	5	5	5	30
138	5	5	5	5	5	5	30
139	5	4	4	4	4	5	26
140	4	5	4	5	4	4	26
141	5	3	3	3	3	5	22
142	4	3	4	3	4	4	22
143	3	3	4	3	4	3	20
144	4	5	4	5	4	4	26
145	4	4	3	4	3	4	22
146	4	3	4	3	4	4	22
147	3	4	3	4	3	3	20
148	5	4	3	4	3	5	24
149	5	5	5	5	5	5	30
150	5	4	5	4	5	5	28
151	5	5	5	5	5	5	30
152	5	5	5	5	5	5	30
153	5	5	5	5	5	5	30
154	5	5	4	5	4	5	28
155	5	5	5	5	5	5	30

156	5	5	5	5	5	5	30
157	5	5	5	5	5	5	30
158	5	5	5	5	5	5	30
159	5	5	5	5	5	5	30
160	5	5	5	5	5	5	30
161	5	5	5	5	5	5	30
162	4	5	4	5	4	4	26
163	4	4	4	4	4	4	24
164	5	5	4	5	4	5	28
165	3	4	4	4	4	3	22
166	4	4	3	4	3	4	22
167	4	5	3	5	3	4	24
168	4	2	4	2	4	4	20
169	4	4	4	4	4	4	24
170	3	4	4	4	4	3	22
171	4	4	4	4	4	4	24
172	5	5	5	5	5	5	30
173	4	4	4	4	4	4	24
174	5	5	5	5	5	5	30
175	4	4	4	4	4	4	24
176	5	5	3	5	3	5	26
177	3	4	4	4	4	3	22
178	4	5	4	5	4	4	26
179	5	5	4	5	4	5	28
180	4	4	3	4	3	4	22

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	2	4	4	2	4	5	2	4	36
29	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
30	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
31	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
32	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	38
33	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	44
34	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	34
35	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	34
36	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
39	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
40	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	24
41	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
42	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	4	1	1	4	1	1	3	1	1	20
45	5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	42
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
48	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
49	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
50	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
51	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	44

52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
55	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
58	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
59	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
60	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	30
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
63	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
66	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	38
67	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
68	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34
69	5	4	2	4	4	2	4	5	2	4	36
70	5	3	2	4	3	2	4	5	2	4	34
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34
75	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
76	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	34
77	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	29

[illegible]

104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
109	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
111	3	5	2	4	5	2	4	3	2	4	34
112	5	4	3	2	4	3	2	5	3	2	33
113	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	42
114	5	4	2	4	4	2	4	5	2	4	36
115	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	24
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
118	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
119	4	5	2	3	5	2	3	4	2	3	33
120	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
121	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
124	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
125	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
126	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	40
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
128	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33
129	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44

[illegible]

TRANSFORMASI DATA
Pelatihan (X₁)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL X1
1	4,747	2,979	3,580	3,354	1,000	3,580	3,354	4,747	27,340
2	2,389	3,851	4,875	3,354	2,411	4,875	3,354	2,389	27,497
3	2,389	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	2,389	24,035
4	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
5	4,747	3,851	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	4,747	33,583
6	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
7	4,747	2,979	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	4,747	32,711
8	2,389	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	2,389	24,907
9	2,389	2,168	2,406	2,258	2,411	2,406	2,258	2,389	18,685
10	2,389	2,979	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	2,389	21,843
11	3,414	2,979	2,406	2,258	2,411	2,406	2,258	3,414	21,547
12	3,414	3,851	4,875	3,354	2,411	4,875	3,354	3,414	29,548
13	4,747	3,851	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	36,173
14	3,414	3,851	3,580	3,354	3,847	3,580	3,354	3,414	28,394
15	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
16	4,747	2,168	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	4,747	27,942
17	4,747	3,851	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	4,747	33,583
18	2,389	2,979	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	2,389	30,583
19	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
20	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086
21	1,701	3,851	3,580	3,354	3,847	3,580	3,354	1,701	24,967
22	3,414	3,851	4,875	4,615	2,411	4,875	4,615	3,414	32,071
23	4,747	3,851	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	36,173
24	4,747	3,851	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	36,173

25	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
26	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086
27	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
28	4,747	2,168	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	4,747	27,942
29	3,414	2,979	4,875	3,354	2,411	4,875	3,354	3,414	28,676
30	4,747	3,851	2,406	3,354	2,411	2,406	3,354	4,747	27,277
31	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
32	4,747	3,851	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	36,173
33	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
34	4,747	3,851	4,875	4,615	2,411	4,875	4,615	4,747	34,737
35	4,747	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	4,747	29,624
36	4,747	3,851	4,875	3,354	2,411	4,875	3,354	4,747	32,214
37	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
38	4,747	2,979	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	35,301
39	3,414	2,979	2,406	2,258	1,000	2,406	2,258	3,414	20,135
40	4,747	3,851	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	4,747	33,583
41	3,414	3,851	2,406	3,354	2,411	2,406	3,354	3,414	24,611
42	3,414	3,851	2,406	2,258	2,411	2,406	2,258	3,414	22,419
43	4,747	5,029	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	4,747	30,803
44	1,701	3,851	2,406	3,354	3,847	2,406	3,354	1,701	22,620
45	4,747	3,851	3,580	3,354	3,847	3,580	3,354	4,747	31,060
46	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
47	3,414	5,029	4,875	4,615	2,411	4,875	4,615	3,414	33,249
48	4,747	3,851	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	4,747	33,583
49	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086
50	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959

51	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
52	4,747	3,851	2,406	3,354	2,411	2,406	3,354	4,747	27,277
53	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
54	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
55	4,747	3,851	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	36,173
56	3,414	3,851	2,406	2,258	2,411	2,406	2,258	3,414	22,419
57	4,747	3,851	4,875	3,354	3,847	4,875	3,354	4,747	33,650
58	4,747	3,851	4,875	3,354	3,847	4,875	3,354	4,747	33,650
59	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
60	3,414	2,979	3,580	3,354	1,000	3,580	3,354	3,414	24,675
61	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086
62	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086
63	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
64	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
65	2,389	2,979	2,406	2,258	3,847	2,406	2,258	2,389	20,931
66	2,389	3,851	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	2,389	22,715
67	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
68	2,389	3,851	4,875	3,354	3,847	4,875	3,354	2,389	28,933
69	4,747	2,168	3,580	4,615	2,411	3,580	4,615	4,747	30,465
70	2,389	2,168	2,406	1,000	2,411	2,406	1,000	2,389	16,170
71	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
72	4,747	2,979	2,406	2,258	2,411	2,406	2,258	4,747	24,213
73	4,747	2,979	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	35,301
74	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
75	2,389	3,851	3,580	3,354	3,847	3,580	3,354	2,389	26,343
76	4,747	5,029	4,875	4,615	2,411	4,875	4,615	4,747	35,915

77	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086
78	2,389	2,979	2,406	2,258	1,000	2,406	2,258	2,389	18,084
79	4,747	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	4,747	29,624
80	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
81	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
82	4,747	3,851	4,875	4,615	2,411	4,875	4,615	4,747	34,737
83	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
84	4,747	5,029	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	4,747	30,803
85	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
86	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
87	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
88	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
89	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
90	3,414	3,851	2,406	2,258	1,000	2,406	2,258	3,414	21,008
91	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
92	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
93	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
94	3,414	2,168	3,580	2,258	3,847	3,580	2,258	3,414	24,520
95	1,701	2,168	3,580	1,000	2,411	3,580	1,000	1,701	17,142
96	2,389	1,000	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	2,389	19,864
97	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
98	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
99	3,414	5,029	3,580	3,354	1,000	3,580	3,354	3,414	26,725
100	3,414	5,029	2,406	4,615	2,411	2,406	4,615	3,414	28,312
101	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086
102	4,747	5,029	4,875	3,354	3,847	4,875	3,354	4,747	34,828

103	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
104	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
105	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
106	4,747	5,029	4,875	4,615	2,411	4,875	4,615	4,747	35,915
107	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
108	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
109	3,414	2,168	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	3,414	23,084
110	3,414	2,168	1,000	2,258	2,411	1,000	2,258	3,414	17,924
111	3,414	2,168	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	3,414	23,084
112	3,414	2,168	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	3,414	29,235
113	3,414	3,851	2,406	2,258	1,000	2,406	2,258	3,414	21,008
114	4,747	2,979	2,406	2,258	1,000	2,406	2,258	4,747	22,801
115	3,414	2,168	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	3,414	23,084
116	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
117	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
118	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
119	3,414	2,979	3,580	2,258	3,847	3,580	2,258	3,414	25,330
120	3,414	3,851	3,580	4,615	2,411	3,580	4,615	3,414	29,482
121	3,414	2,979	2,406	4,615	3,847	2,406	4,615	3,414	27,698
122	3,414	2,168	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	25,276
123	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
124	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
125	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
126	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
127	3,414	3,851	4,875	3,354	2,411	4,875	3,354	3,414	29,548
128	3,414	2,979	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	3,414	30,045

129	3,414	3,851	4,875	4,615	2,411	4,875	4,615	3,414	32,071
130	3,414	5,029	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	28,137
131	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
132	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
133	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
134	3,414	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	3,414	34,685
135	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
136	4,747	2,979	2,406	2,258	2,411	2,406	2,258	4,747	24,213
137	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
138	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
139	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
140	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
141	4,747	3,851	2,406	2,258	3,847	2,406	2,258	4,747	26,521
142	3,414	2,979	3,580	3,354	3,847	3,580	3,354	3,414	27,522
143	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086
144	3,414	2,168	3,580	4,615	2,411	3,580	4,615	3,414	27,799
145	3,414	2,979	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	3,414	23,894
146	3,414	5,029	2,406	3,354	1,000	2,406	3,354	3,414	24,378
147	2,389	3,851	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	2,389	22,715
148	2,389	2,979	3,580	2,258	2,411	3,580	2,258	2,389	21,843
149	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
150	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
151	4,747	5,029	4,875	3,354	3,847	4,875	3,354	4,747	34,828
152	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
153	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
154	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351

155	4,747	5,029	4,875	3,354	3,847	4,875	3,354	4,747	34,828
156	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
157	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
158	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
159	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
160	4,747	5,029	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	37,351
161	4,747	3,851	4,875	4,615	3,847	4,875	4,615	4,747	36,173
162	2,389	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	2,389	24,907
163	3,414	3,851	3,580	2,258	1,000	3,580	2,258	3,414	23,355
164	1,000	2,979	2,406	2,258	1,000	2,406	2,258	1,000	15,307
165	3,414	2,168	3,580	2,258	1,000	3,580	2,258	3,414	21,673
166	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
167	3,414	2,168	2,406	3,354	3,847	2,406	3,354	3,414	24,364
168	3,414	2,168	2,406	2,258	3,847	2,406	2,258	3,414	22,173
169	2,389	2,979	2,406	3,354	2,411	2,406	3,354	2,389	21,687
170	3,414	2,979	2,406	2,258	2,411	2,406	2,258	3,414	21,547
171	4,747	3,851	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	4,747	33,583
172	3,414	3,851	2,406	3,354	2,411	2,406	3,354	3,414	24,611
173	3,414	3,851	2,406	2,258	2,411	2,406	2,258	3,414	22,419
174	4,747	5,029	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	4,747	30,803
175	1,701	3,851	2,406	3,354	3,847	2,406	3,354	1,701	22,620
176	4,747	3,851	3,580	3,354	3,847	3,580	3,354	4,747	31,060
177	3,414	3,851	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,959
178	3,414	5,029	4,875	4,615	2,411	4,875	4,615	3,414	33,249
179	4,747	3,851	3,580	4,615	3,847	3,580	4,615	4,747	33,583
180	3,414	2,979	3,580	3,354	2,411	3,580	3,354	3,414	26,086

Komitmen Karyawan (X₂)

No	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	TOTAL X ₂
1	2,114	3,131	2,178	1,869	3,208	3,131	2,178	3,208	21,016
2	4,701	4,463	4,605	4,162	2,068	4,463	4,605	2,068	31,136
3	4,701	4,463	4,605	4,162	2,068	4,463	4,605	2,068	31,136
4	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
5	3,297	4,463	3,305	1,869	4,547	4,463	3,305	4,547	29,796
6	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
7	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
8	4,701	2,048	3,305	2,873	3,208	2,048	3,305	3,208	24,695
9	4,701	4,463	4,605	4,162	3,208	4,463	4,605	3,208	33,414
10	3,297	3,131	2,178	1,869	2,068	3,131	2,178	2,068	19,921
11	4,701	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	29,525
12	4,701	3,131	3,305	2,873	4,547	3,131	3,305	4,547	29,538
13	3,297	4,463	3,305	1,869	4,547	4,463	3,305	4,547	29,796
14	4,701	4,463	3,305	4,162	3,208	4,463	3,305	3,208	30,814
15	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
16	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
17	3,297	3,131	4,605	2,873	4,547	3,131	4,605	4,547	30,735
18	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
19	4,701	4,463	3,305	4,162	4,547	4,463	3,305	4,547	33,492
20	2,114	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	24,272
21	3,297	3,131	3,305	2,873	4,547	3,131	3,305	4,547	28,134
22	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
23	4,701	3,131	2,178	4,162	3,208	3,131	2,178	3,208	25,895
24	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092

25	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
26	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
27	3,297	3,131	2,178	2,873	3,208	3,131	2,178	3,208	23,203
28	3,297	3,131	3,305	4,162	3,208	3,131	3,305	3,208	26,745
29	3,297	3,131	2,178	1,869	3,208	3,131	2,178	3,208	22,200
30	3,297	2,048	4,605	4,162	3,208	2,048	4,605	3,208	27,181
31	3,297	3,131	3,305	2,873	2,068	3,131	3,305	2,068	23,178
32	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
33	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
34	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
35	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
36	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
37	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
38	4,701	3,131	4,605	2,873	4,547	3,131	4,605	4,547	32,138
39	3,297	3,131	2,178	2,873	3,208	3,131	2,178	3,208	23,203
40	3,297	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	34,688
41	4,701	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	29,525
42	3,297	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	28,121
43	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
44	4,701	4,463	3,305	4,162	4,547	4,463	3,305	4,547	33,492
45	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
46	3,297	1,000	3,305	2,873	3,208	1,000	3,305	3,208	21,195
47	4,701	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	29,525
48	3,297	4,463	3,305	4,162	4,547	4,463	3,305	4,547	32,088
49	2,114	3,131	3,305	2,873	4,547	3,131	3,305	4,547	26,950
50	4,701	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	26,860

51	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
52	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
53	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
54	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
55	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
56	3,297	2,048	2,178	1,869	3,208	2,048	2,178	3,208	20,035
57	4,701	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	26,860
58	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
59	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
60	3,297	3,131	3,305	1,869	2,068	3,131	3,305	2,068	22,175
61	3,297	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	28,121
62	2,114	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	24,272
63	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
64	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
65	4,701	4,463	4,605	2,873	2,068	4,463	4,605	2,068	29,847
66	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
67	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
68	4,701	4,463	4,605	2,873	2,068	4,463	4,605	2,068	29,847
69	4,701	4,463	4,605	2,873	3,208	4,463	4,605	3,208	32,125
70	3,297	3,131	2,178	2,873	3,208	3,131	2,178	3,208	23,203
71	4,701	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	26,860
72	3,297	2,048	3,305	1,869	2,068	2,048	3,305	2,068	20,010
73	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
74	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
75	3,297	3,131	4,605	2,873	4,547	3,131	4,605	4,547	30,735
76	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456

77	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
78	2,114	2,048	2,178	1,869	2,068	2,048	2,178	2,068	16,573
79	2,114	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	26,937
80	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
81	2,114	2,048	4,605	4,162	2,068	2,048	4,605	2,068	23,719
82	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
83	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
84	2,114	3,131	2,178	1,869	4,547	3,131	2,178	4,547	23,694
85	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
86	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
87	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
88	4,701	4,463	4,605	4,162	3,208	4,463	4,605	3,208	33,414
89	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
90	3,297	3,131	3,305	2,873	4,547	3,131	3,305	4,547	28,134
91	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
92	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
93	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
94	4,701	3,131	3,305	1,000	2,068	3,131	3,305	2,068	22,709
95	1,458	2,048	1,000	1,000	3,208	2,048	1,000	3,208	14,970
96	1,000	2,048	2,178	2,873	1,000	2,048	2,178	1,000	14,325
97	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
98	4,701	3,131	3,305	2,873	2,068	3,131	3,305	2,068	24,582
99	3,297	3,131	4,605	4,162	4,547	3,131	4,605	4,547	32,024
100	3,297	3,131	3,305	4,162	4,547	3,131	3,305	4,547	29,423
101	3,297	3,131	3,305	1,869	3,208	3,131	3,305	3,208	24,453
102	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092

103	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
104	4,701	4,463	4,605	2,873	4,547	4,463	4,605	4,547	34,803
105	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
106	4,701	4,463	3,305	4,162	4,547	4,463	3,305	4,547	33,492
107	3,297	3,131	2,178	2,873	3,208	3,131	2,178	3,208	23,203
108	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
109	2,114	2,048	1,000	2,873	2,068	2,048	1,000	2,068	15,220
110	3,297	2,048	2,178	1,000	3,208	2,048	2,178	3,208	19,165
111	3,297	2,048	3,305	1,000	4,547	2,048	3,305	4,547	24,097
112	3,297	2,048	2,178	1,000	1,000	2,048	2,178	1,000	14,750
113	3,297	2,048	3,305	1,869	3,208	2,048	3,305	3,208	22,288
114	2,114	3,131	2,178	1,869	3,208	3,131	2,178	3,208	21,016
115	3,297	4,463	2,178	1,869	3,208	4,463	2,178	3,208	24,864
116	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
117	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
118	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
119	3,297	4,463	2,178	4,162	4,547	4,463	2,178	4,547	29,834
120	4,701	2,048	4,605	1,869	3,208	2,048	4,605	3,208	26,293
121	4,701	3,131	4,605	2,873	3,208	3,131	4,605	3,208	29,461
122	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
123	3,297	4,463	4,605	2,873	4,547	4,463	4,605	4,547	33,399
124	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
125	4,701	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	26,860
126	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
127	3,297	3,131	2,178	2,873	4,547	3,131	2,178	4,547	25,880
128	4,701	3,131	4,605	1,869	4,547	3,131	4,605	4,547	31,135

129	3,297	4,463	3,305	2,873	4,547	4,463	3,305	4,547	30,799
130	3,297	4,463	3,305	4,162	3,208	4,463	3,305	3,208	29,410
131	4,701	3,131	4,605	2,873	3,208	3,131	4,605	3,208	29,461
132	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
133	4,701	3,131	4,605	2,873	4,547	3,131	4,605	4,547	32,138
134	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
135	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
136	3,297	4,463	3,305	4,162	2,068	4,463	3,305	2,068	27,132
137	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
138	4,701	3,131	4,605	4,162	4,547	3,131	4,605	4,547	33,428
139	3,297	3,131	4,605	4,162	3,208	3,131	4,605	3,208	29,346
140	4,701	3,131	4,605	2,873	3,208	3,131	4,605	3,208	29,461
141	4,701	3,131	2,178	1,869	4,547	3,131	2,178	4,547	26,281
142	3,297	3,131	2,178	1,869	4,547	3,131	2,178	4,547	24,877
143	3,297	3,131	3,305	1,869	3,208	3,131	3,305	3,208	24,453
144	4,701	4,463	4,605	2,873	3,208	4,463	4,605	3,208	32,125
145	4,701	2,048	3,305	1,869	3,208	2,048	3,305	3,208	23,692
146	3,297	2,048	3,305	1,869	2,068	2,048	3,305	2,068	20,010
147	3,297	2,048	3,305	1,869	2,068	2,048	3,305	2,068	20,010
148	3,297	4,463	2,178	2,873	3,208	4,463	2,178	3,208	25,867
149	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
150	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
151	4,701	4,463	4,605	2,873	4,547	4,463	4,605	4,547	34,803
152	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
153	4,701	4,463	3,305	2,873	4,547	4,463	3,305	4,547	32,203
154	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092

155	4,701	4,463	4,605	4,162	3,208	4,463	4,605	3,208	33,414
156	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
157	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
158	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
159	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
160	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
161	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
162	3,297	4,463	2,178	1,000	4,547	4,463	2,178	4,547	26,673
163	4,701	3,131	3,305	1,000	2,068	3,131	3,305	2,068	22,709
164	3,297	4,463	3,305	2,873	2,068	4,463	3,305	2,068	25,843
165	3,297	2,048	2,178	2,873	2,068	2,048	2,178	2,068	18,760
166	4,701	4,463	4,605	4,162	3,208	4,463	4,605	3,208	33,414
167	3,297	4,463	2,178	1,869	3,208	4,463	2,178	3,208	24,864
168	3,297	4,463	2,178	4,162	2,068	4,463	2,178	2,068	24,878
169	3,297	3,131	3,305	2,873	3,208	3,131	3,305	3,208	25,456
170	2,114	2,048	2,178	2,873	3,208	2,048	2,178	3,208	19,854
171	3,297	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	34,688
172	4,701	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	29,525
173	3,297	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	28,121
174	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
175	4,701	4,463	3,305	4,162	4,547	4,463	3,305	4,547	33,492
176	4,701	4,463	4,605	4,162	4,547	4,463	4,605	4,547	36,092
177	3,297	1,000	3,305	2,873	3,208	1,000	3,305	3,208	21,195
178	4,701	4,463	3,305	2,873	3,208	4,463	3,305	3,208	29,525
179	3,297	4,463	3,305	4,162	4,547	4,463	3,305	4,547	32,088
180	2,114	3,131	3,305	2,873	4,547	3,131	3,305	4,547	26,950

Kompetensi (X₃)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL X3
1	2,846	2,748	4,938	2,748	4,938	2,846	21,063
2	4,173	2,748	4,938	2,748	4,938	4,173	23,718
3	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
4	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
5	4,173	1,000	2,739	1,000	2,739	4,173	15,824
6	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
7	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
8	1,817	1,845	2,739	1,845	2,739	1,817	12,801
9	4,173	2,748	4,938	2,748	4,938	4,173	23,718
10	1,000	1,000	3,756	1,000	3,756	1,000	11,513
11	2,846	2,748	4,938	2,748	4,938	2,846	21,063
12	2,846	2,748	4,938	2,748	4,938	2,846	21,063
13	2,846	1,845	4,938	1,845	4,938	2,846	19,258
14	4,173	3,977	3,756	3,977	3,756	4,173	23,812
15	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
16	1,817	1,845	2,739	1,845	2,739	1,817	12,801
17	4,173	2,748	4,938	2,748	4,938	4,173	23,718
18	4,173	3,977	2,739	3,977	2,739	4,173	21,777
19	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
20	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
21	2,846	1,845	4,938	1,845	4,938	2,846	19,258
22	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
23	4,173	2,748	4,938	2,748	4,938	4,173	23,718
24	4,173	3,977	3,756	3,977	3,756	4,173	23,812
25	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699

26	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
27	2,846	1,845	1,701	1,845	1,701	2,846	12,783
28	4,173	2,748	2,739	2,748	2,739	4,173	19,319
29	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
30	2,846	1,845	4,938	1,845	4,938	2,846	19,258
31	1,817	1,845	3,756	1,845	3,756	1,817	14,836
32	2,846	2,748	4,938	2,748	4,938	2,846	21,063
33	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
34	2,846	3,977	3,756	3,977	3,756	2,846	21,157
35	2,846	2,748	1,701	2,748	1,701	2,846	14,589
36	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
37	1,000	1,000	3,756	1,000	3,756	1,000	11,513
38	4,173	2,748	3,756	2,748	3,756	4,173	21,354
39	1,817	1,845	2,739	1,845	2,739	1,817	12,801
40	2,846	3,977	3,756	3,977	3,756	2,846	21,157
41	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
42	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
43	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
44	1,817	1,845	3,756	1,845	3,756	1,817	14,836
45	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
46	2,846	1,845	3,756	1,845	3,756	2,846	16,894
47	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
48	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
49	1,817	3,977	2,739	3,977	2,739	1,817	17,064
50	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
51	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176

52	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
53	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
54	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
55	4,173	3,977	2,739	3,977	2,739	4,173	21,777
56	1,817	2,748	3,756	2,748	3,756	1,817	16,641
57	2,846	3,977	3,756	3,977	3,756	2,846	21,157
58	4,173	3,977	3,756	3,977	3,756	4,173	23,812
59	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
60	1,817	1,845	2,739	1,845	2,739	1,817	12,801
61	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
62	2,846	1,845	3,756	1,845	3,756	2,846	16,894
63	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
64	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
65	4,173	2,748	3,756	2,748	3,756	4,173	21,354
66	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
67	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
68	2,846	2,748	4,938	2,748	4,938	2,846	21,063
69	2,846	1,845	4,938	1,845	4,938	2,846	19,258
70	1,000	2,748	3,756	2,748	3,756	1,000	15,008
71	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
72	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
73	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
74	4,173	1,845	4,938	1,845	4,938	4,173	21,913
75	4,173	2,748	2,739	2,748	2,739	4,173	19,319
76	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
77	1,817	1,845	2,739	1,845	2,739	1,817	12,801

78	1,817	1,845	2,739	1,845	2,739	1,817	12,801
79	4,173	2,748	3,756	2,748	3,756	4,173	21,354
80	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
81	1,817	3,977	2,739	3,977	2,739	1,817	17,064
82	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
83	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
84	1,000	1,000	2,739	1,000	2,739	1,000	9,478
85	1,000	1,845	3,756	1,845	3,756	1,000	13,203
86	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
87	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
88	4,173	2,748	3,756	2,748	3,756	4,173	21,354
89	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
90	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
91	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
92	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
93	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
94	2,846	1,000	1,701	1,000	1,701	2,846	11,093
95	1,000	1,000	2,739	1,000	2,739	1,000	9,478
96	2,846	1,000	2,739	1,000	2,739	2,846	13,169
97	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
98	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
99	4,173	2,748	3,756	2,748	3,756	4,173	21,354
100	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
101	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
102	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
103	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176

104	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
105	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
106	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
107	2,846	2,748	4,938	2,748	4,938	2,846	21,063
108	4,173	3,977	3,756	3,977	3,756	4,173	23,812
109	2,846	1,845	1,701	1,845	1,701	2,846	12,783
110	2,846	1,000	2,739	1,000	2,739	2,846	13,169
111	1,817	1,000	2,739	1,000	2,739	1,817	11,111
112	2,846	1,845	4,938	1,845	4,938	2,846	19,258
113	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
114	1,817	1,000	4,938	1,000	4,938	1,817	15,510
115	2,846	1,000	2,739	1,000	2,739	2,846	13,169
116	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
117	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
118	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
119	2,846	1,845	2,739	1,845	2,739	2,846	14,859
120	2,846	1,845	2,739	1,845	2,739	2,846	14,859
121	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
122	4,173	2,748	3,756	2,748	3,756	4,173	21,354
123	4,173	3,977	1,000	3,977	1,000	4,173	18,300
124	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
125	2,846	1,845	2,739	1,845	2,739	2,846	14,859
126	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
127	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
128	2,846	1,845	2,739	1,845	2,739	2,846	14,859
129	4,173	3,977	3,756	3,977	3,756	4,173	23,812

130	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
131	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
132	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
133	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
134	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
135	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
136	4,173	2,748	2,739	2,748	2,739	4,173	19,319
137	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
138	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
139	4,173	2,748	3,756	2,748	3,756	4,173	21,354
140	2,846	3,977	3,756	3,977	3,756	2,846	21,157
141	4,173	1,845	2,739	1,845	2,739	4,173	17,514
142	2,846	1,845	3,756	1,845	3,756	2,846	16,894
143	1,817	1,845	3,756	1,845	3,756	1,817	14,836
144	2,846	3,977	3,756	3,977	3,756	2,846	21,157
145	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
146	2,846	1,845	3,756	1,845	3,756	2,846	16,894
147	1,817	2,748	2,739	2,748	2,739	1,817	14,606
148	4,173	2,748	2,739	2,748	2,739	4,173	19,319
149	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
150	4,173	2,748	4,938	2,748	4,938	4,173	23,718
151	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
152	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
153	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
154	4,173	3,977	3,756	3,977	3,756	4,173	23,812
155	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176

156	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
157	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
158	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
159	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
160	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
161	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
162	2,846	3,977	3,756	3,977	3,756	2,846	21,157
163	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
164	4,173	3,977	3,756	3,977	3,756	4,173	23,812
165	1,817	2,748	3,756	2,748	3,756	1,817	16,641
166	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664
167	2,846	3,977	2,739	3,977	2,739	2,846	19,122
168	2,846	1,000	3,756	1,000	3,756	2,846	15,204
169	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
170	1,817	2,748	3,756	2,748	3,756	1,817	16,641
171	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
172	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
173	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
174	4,173	3,977	4,938	3,977	4,938	4,173	26,176
175	2,846	2,748	3,756	2,748	3,756	2,846	18,699
176	4,173	3,977	2,739	3,977	2,739	4,173	21,777
177	1,817	2,748	3,756	2,748	3,756	1,817	16,641
178	2,846	3,977	3,756	3,977	3,756	2,846	21,157
179	4,173	3,977	3,756	3,977	3,756	4,173	23,812
180	2,846	2,748	2,739	2,748	2,739	2,846	16,664

Kinerja Karyawan (Y₁)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL Y1
1	3,125	2,158	3,744	3,724	2,158	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	32,967
2	4,424	4,440	3,744	3,724	4,440	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	40,130
3	3,125	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	30,477
4	3,125	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	30,477
5	3,125	4,440	3,028	2,595	4,440	3,028	2,595	3,125	3,028	2,595	32,000
6	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
7	4,424	2,158	2,211	3,724	2,158	2,211	3,724	4,424	2,211	3,724	30,966
8	2,049	2,158	2,211	2,595	2,158	2,211	2,595	2,049	2,211	2,595	22,831
9	4,424	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	37,674
10	3,125	1,000	2,211	2,595	1,000	2,211	2,595	3,125	2,211	2,595	22,667
11	3,125	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	3,125	3,028	2,595	27,435
12	4,424	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	37,674
13	3,125	3,212	4,788	3,724	3,212	4,788	3,724	3,125	4,788	3,724	38,209
14	4,424	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	4,424	2,211	3,724	33,075
15	3,125	2,158	2,211	2,595	2,158	2,211	2,595	3,125	2,211	2,595	24,982
16	3,125	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	30,477
17	4,424	3,212	3,744	5,006	3,212	3,744	5,006	4,424	3,744	5,006	41,521
18	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
19	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
20	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
21	4,424	3,212	2,211	5,006	3,212	2,211	5,006	4,424	2,211	5,006	36,922
22	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
23	4,424	3,212	4,788	5,006	3,212	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	44,654
24	4,424	4,440	3,744	5,006	4,440	3,744	5,006	4,424	3,744	5,006	43,977
25	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076

26	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
27	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
28	4,424	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	4,424	2,211	3,724	33,075
29	3,125	2,158	3,028	3,724	2,158	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	30,821
30	2,049	2,158	2,211	2,595	2,158	2,211	2,595	2,049	2,211	2,595	22,831
31	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
32	4,424	4,440	2,211	3,724	4,440	2,211	3,724	4,424	2,211	3,724	35,531
33	4,424	4,440	4,788	2,595	4,440	4,788	2,595	4,424	4,788	2,595	39,877
34	3,125	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	30,477
35	3,125	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	30,477
36	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
37	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
38	3,125	4,440	3,744	3,724	4,440	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	37,532
39	3,125	2,158	3,744	3,724	2,158	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	32,967
40	3,125	1,000	2,211	1,635	1,000	2,211	1,635	3,125	2,211	1,635	19,788
41	3,125	2,158	3,744	3,724	2,158	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	32,967
42	3,125	2,158	2,211	3,724	2,158	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	28,368
43	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
44	2,049	3,212	1,000	1,000	3,212	1,000	1,000	2,049	1,000	1,000	16,523
45	4,424	3,212	3,028	5,006	3,212	3,028	5,006	4,424	3,028	5,006	39,374
46	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
47	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
48	3,125	4,440	3,744	3,724	4,440	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	37,532
49	3,125	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	3,125	3,028	2,595	27,435
50	3,125	3,212	4,788	3,724	3,212	4,788	3,724	3,125	4,788	3,724	38,209
51	4,424	4,440	4,788	2,595	4,440	4,788	2,595	4,424	4,788	2,595	39,877

52	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
53	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
54	2,049	2,158	3,744	3,724	2,158	3,744	3,724	2,049	3,744	3,724	30,816
55	3,125	3,212	3,028	5,006	3,212	3,028	5,006	3,125	3,028	5,006	36,777
56	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
57	4,424	4,440	3,744	5,006	4,440	3,744	5,006	4,424	3,744	5,006	43,977
58	4,424	4,440	3,744	5,006	4,440	3,744	5,006	4,424	3,744	5,006	43,977
59	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
60	2,049	2,158	2,211	3,724	2,158	2,211	3,724	2,049	2,211	3,724	26,217
61	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
62	2,049	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	2,049	3,744	3,724	32,926
63	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
64	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
65	4,424	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	37,674
66	2,049	3,212	4,788	2,595	3,212	4,788	2,595	2,049	4,788	2,595	32,673
67	2,049	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	2,049	3,744	3,724	32,926
68	3,125	3,212	3,028	2,595	3,212	3,028	2,595	3,125	3,028	2,595	29,544
69	4,424	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	4,424	2,211	3,724	33,075
70	4,424	2,158	2,211	3,724	2,158	2,211	3,724	4,424	2,211	3,724	30,966
71	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
72	3,125	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	3,125	3,028	2,595	27,435
73	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
74	3,125	3,212	3,028	2,595	3,212	3,028	2,595	3,125	3,028	2,595	29,544
75	4,424	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	37,674
76	3,125	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	30,477
77	3,125	2,158	2,211	2,595	2,158	2,211	2,595	3,125	2,211	2,595	24,982

78	2,049	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	2,049	3,028	2,595	25,284
79	4,424	4,440	4,788	2,595	4,440	4,788	2,595	4,424	4,788	2,595	39,877
80	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
81	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
82	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
83	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
84	3,125	2,158	3,744	3,724	2,158	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	32,967
85	1,000	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	1,000	3,028	2,595	23,185
86	4,424	4,440	4,788	3,724	4,440	4,788	3,724	4,424	4,788	3,724	43,263
87	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
88	3,125	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	30,477
89	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
90	1,000	2,158	3,744	2,595	2,158	3,744	2,595	1,000	3,744	2,595	25,332
91	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
92	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
93	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
94	3,125	1,000	2,211	3,724	1,000	2,211	3,724	3,125	2,211	3,724	26,053
95	2,049	1,000	1,000	2,595	1,000	1,000	2,595	2,049	1,000	2,595	16,883
96	1,000	2,158	2,211	2,595	2,158	2,211	2,595	1,000	2,211	2,595	20,733
97	4,424	4,440	3,028	3,724	4,440	3,028	3,724	4,424	3,028	3,724	37,984
98	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
99	3,125	3,212	4,788	2,595	3,212	4,788	2,595	3,125	4,788	2,595	34,824
100	4,424	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	4,424	3,028	3,724	35,528
101	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
102	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
103	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110

104	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
105	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
106	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
107	2,049	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	2,049	3,028	2,595	25,284
108	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
109	3,125	2,158	3,744	2,595	2,158	3,744	2,595	3,125	3,744	2,595	29,581
110	2,049	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	2,049	3,028	2,595	25,284
111	2,049	4,440	2,211	3,724	4,440	2,211	3,724	2,049	2,211	3,724	30,782
112	4,424	3,212	3,028	1,635	3,212	3,028	1,635	4,424	3,028	1,635	29,263
113	3,125	4,440	3,028	5,006	4,440	3,028	5,006	3,125	3,028	5,006	39,233
114	4,424	3,212	2,211	3,724	3,212	2,211	3,724	4,424	2,211	3,724	33,075
115	2,049	2,158	2,211	1,635	2,158	2,211	1,635	2,049	2,211	1,635	19,953
116	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
117	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
118	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
119	3,125	4,440	2,211	2,595	4,440	2,211	2,595	3,125	2,211	2,595	29,547
120	3,125	3,212	4,788	5,006	3,212	4,788	5,006	3,125	4,788	5,006	42,056
121	2,049	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	2,049	3,028	3,724	30,779
122	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
123	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
124	4,424	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	37,674
125	2,049	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	2,049	3,028	3,724	30,779
126	4,424	2,158	3,744	3,724	2,158	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	35,565
127	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
128	2,049	2,158	3,028	3,724	2,158	3,028	3,724	2,049	3,028	3,724	28,670
129	4,424	4,440	3,744	3,724	4,440	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	40,130

130	4,424	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	37,674
131	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
132	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
133	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
134	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
135	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
136	2,049	2,158	3,028	5,006	2,158	3,028	5,006	2,049	3,028	5,006	32,517
137	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
138	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
139	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
140	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
141	2,049	3,212	3,028	5,006	3,212	3,028	5,006	2,049	3,028	5,006	34,626
142	3,125	2,158	3,028	5,006	2,158	3,028	5,006	3,125	3,028	5,006	34,667
143	3,125	2,158	3,744	3,724	2,158	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	32,967
144	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
145	3,125	3,212	4,788	2,595	3,212	4,788	2,595	3,125	4,788	2,595	34,824
146	3,125	4,440	3,028	3,724	4,440	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	35,386
147	2,049	4,440	3,028	3,724	4,440	3,028	3,724	2,049	3,028	3,724	33,235
148	4,424	4,440	3,744	3,724	4,440	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	40,130
149	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
150	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
151	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
152	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
153	3,125	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	3,125	4,788	5,006	44,512
154	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
155	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110

156	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
157	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
158	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
159	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
160	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
161	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
162	3,125	2,158	3,744	3,724	2,158	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	32,967
163	3,125	4,440	3,744	2,595	4,440	3,744	2,595	3,125	3,744	2,595	34,147
164	3,125	3,212	3,744	2,595	3,212	3,744	2,595	3,125	3,744	2,595	31,691
165	4,424	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	4,424	3,744	3,724	37,674
166	2,049	2,158	3,028	3,724	2,158	3,028	3,724	2,049	3,028	3,724	28,670
167	2,049	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	2,049	3,028	2,595	25,284
168	4,424	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	4,424	3,028	2,595	30,033
169	3,125	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	3,125	3,028	3,724	32,930
170	2,049	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	2,049	3,028	2,595	25,284
171	3,125	3,212	4,788	2,595	3,212	4,788	2,595	3,125	4,788	2,595	34,824
172	4,424	3,212	3,028	3,724	3,212	3,028	3,724	4,424	3,028	3,724	35,528
173	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076
174	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
175	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
176	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
177	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
178	4,424	4,440	4,788	5,006	4,440	4,788	5,006	4,424	4,788	5,006	47,110
179	2,049	2,158	3,028	2,595	2,158	3,028	2,595	2,049	3,028	2,595	25,284
180	3,125	3,212	3,744	3,724	3,212	3,744	3,724	3,125	3,744	3,724	35,076

HASIL OLAH DATA (SPSS) FREKUENSI RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	10	5,6	5,6	5,6
	25 - 30 Tahun	47	26,1	26,1	31,7
	30 - 35 Tahun	74	41,1	41,1	72,8
	35 - 40 Tahun	38	21,1	21,1	93,9
	> 40 tahun	11	6,1	6,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	50	27,8	27,8	27,8
	Perempuan	130	72,2	72,2	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	160	88,9	88,9	88,9
	Karyawan Kontrak	20	11,1	11,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[illegible]

A. Reliabilitas Pelatihan (X₁)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	8

B. Reliabilitas Komitmen Karyawan (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	8

C. Reliabilitas Kompetensi (X₃)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	6

D. Reliabilitas Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	10

HASIL OLAH DATA (SPSS) UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		180
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,63246549
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,061
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

B. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	,246	,187		1,316
	rata_X1	-,009	,057	-,017	-,157
	rata_X2	,124	,069	,222	1,794
	rata_X3	-,088	,054	-,189	-1,630
					Sig.

a. Dependent Variable: abs_resid

C. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	rata_X1	,457	2,190
	rata_X2	,362	2,766
	rata_X3	,415	2,407

a. Dependent Variable: rata_Y

D. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,724 ^a	,524	,516	,49781	1,900

a. Predictors: (Constant), rata_X3, rata_X1, rata_X2

b. Dependent Variable: rata_Y

HASIL OLAH DATA (SPSS) UJI HIPOTESIS

A. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,452	,297		1,522	,130
	rata_X1	,408	,091	,346	4,495	,000
	rata_X2	-,073	,110	-,058	-,668	,505
	rata_X3	,524	,085	,496	6,147	,000

a. Dependent Variable: rata_Y

B. Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,724 ^a	,524	,516	,49781	1,900

a. Predictors: (Constant), rata_X3, rata_X1, rata_X2

b. Dependent Variable: rata_Y

HASIL OLAH DATA (SPSS) ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,452	,297		1,522	,130
	rata_X1	,408	,091	,346	4,495	,000
	rata_X2	-,073	,110	-,058	-,668	,505
	rata_X3	,524	,085	,496	6,147	,000

a. Dependent Variable: rata_Y

DOKUMENTASI



Pemberian kuesionrer kepada karyawan devisi celana jeans



Pemberian kuesionrer kepada karyawan devisi celana jeans



Pemberian kuesionrer kepada karyawan devisi celana bahan/formal



Pemberian kuesionrer kepada karyawan devisi celana bahan/formal

BIODATA PENULIS



Nama : Muhammad Aminullah
 Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 08 Maret 2003
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Alamat : Jl. Hasan Bisri III Kelurahan Sumber Taman,
 Kecamatan Wonoasih, Kota Probolinggo, Jawa Timur
 Email : muhinung936@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :
 SD/MI : SD Negeri Sumber Taman 3 Kota Probolinggo
 SMP/MTs : SMP Negeri 4 Kota Probolinggo
 SMA/MA : MAN 2 Kota Probolinggo
 Perguruan Tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
 Pengalaman Organisasi :
 KOPRAMSOED : Kepala Bidang Giat
 Kota Probolinggo
 Saka Wanabakti : Wakil Pradana
 KPH Probolinggo
 HMPS MD UIN : Kepala Bidang Keilmuan
 KHAS Jember