

**PERAN PELATIHAN DALAM MEMBANGUN KOMITMEN
AFEKTIF KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI MARTHA TILAR JAKARTA**



Diajukan oleh :

Ayu Erika Purba

NPM : 15 03 22222

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI
PERAN PELATIHAN DALAM MEMBANGUN KOMITMEN
AFEKTIF KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI MARTHA TILAAK
JAKARTA

Disusun Oleh:
Ayu Erika Purba
NPM: 15 03 22222

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing



Debora Wintriarsi H, SE., MM..MSc

16 November 2019

SKRIPSI

PERAN PELATIHAN DALAM MEMBANGUN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI MARTHA TILAR JAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Ayu Erika Purba

NPM : 15 03 22222

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 11 Desember 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji



Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si

Anggota Panitia Penguji



Drs. D. Koeshartono, MM.



Debora Wintriarsi H, SE.,MM..MSc

Yogyakarta, 13 Januari 2020

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

BISNIS DAN EKONOMIKA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PERAN PELATIHAN DALAM MEMBANGUN KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI MARTHA TILAAAR JAKARTA

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan maupun ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 November 2019

Yang menyatakan,



Ayu Erika Purba

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, kasih karunia serta penyertaan-Nya selama pengerjaan skripsi ini, sehingga penulis diberikan kelancaran dan kesehatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang dibuat ini merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi jenjang pendidikan Strata Satu Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan doa, dukungan, bimbingan, dan motivasi yang selalu diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini, antara lain :

1. Tuhan Yesus yang selalu memberkati dan menyertai serta melimpahkan cinta kasih-Nya kepada penulis.
2. Ibu Debora Wintriasri H., SE., MM., M.Sc. selaku dosen pembimbing, yang sudah membimbing dengan sangat baik dan selalu berusaha meluangkan waktu untuk bimbingan di tengah-tengah kesibukan beliau, sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kedua orang tua dan saudara tercinta, Mama, Papa, Kak Yenni, Andre, dan Mey yang selalu setia mendoakan, mendukung, memotivasi, menyemangati

dan mengingatkan untuk mengadakan Tuhan yesus dalam proses pengerjaan skripsi ini.

4. Apriliando A.md selaku patner yang setia mendengar semua keluh kesah penulis, mendoakan dan memotivasi penulis untuk melakukan yang terbaik dalam penulisan skripsi ini.
5. Kakak Natalia Sembiring Depari yang selalu menanyakan perkembangan skripsi dan membantu penulis dalam melakukan penelitian, serta memberikan semangat kepada penulis.
6. Mbak Citra selaku Manajer *Training* PT Sinergi Global Servis, bagian dari Martha Tilaar Group dan seluruh *Beauty Advisor* Martha Tilaar Jakarta, yang dengan senang hati bekerja sama serta meluangkan waktunya berkontribusi dalam pengisian kuesioner
7. Pengurus Permata GBKP Rg Yogyakarta periode 2017-2019 yang selalu mendukung dan mendoakan penulis khususnya bidang Karosolidasi Evy dan Sarfita.
8. Keluarga besar yang berada di jogja, Tigan Jogja, Mama & Mami Tua Wonosari, Bik Eva dan Bapak Join Tarigan serta Mama Tomi & Mami Rian yang sudah mendukung, mendoakan dan memberi semangat selama penulis berkuliah di jogja.

9. Sahabat dari semester satu *My Friends My Family* khususnya Defti dan Cahaya untuk dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan serta selalu ada untuk penulis.
10. Teman KKN 74 UAJY Distrik 1 Sintang-Sekadau yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
11. Mita dan Gresia yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman Multimedia GBKP Yogyakarta, serta abang impal Dk.Ricky N.A Tarigan yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu sehingga skripsi ini dapat selesai.

Semoga Tuhan memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Demi perbaikan selanjutnya, segala bentuk kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 16 November 2019

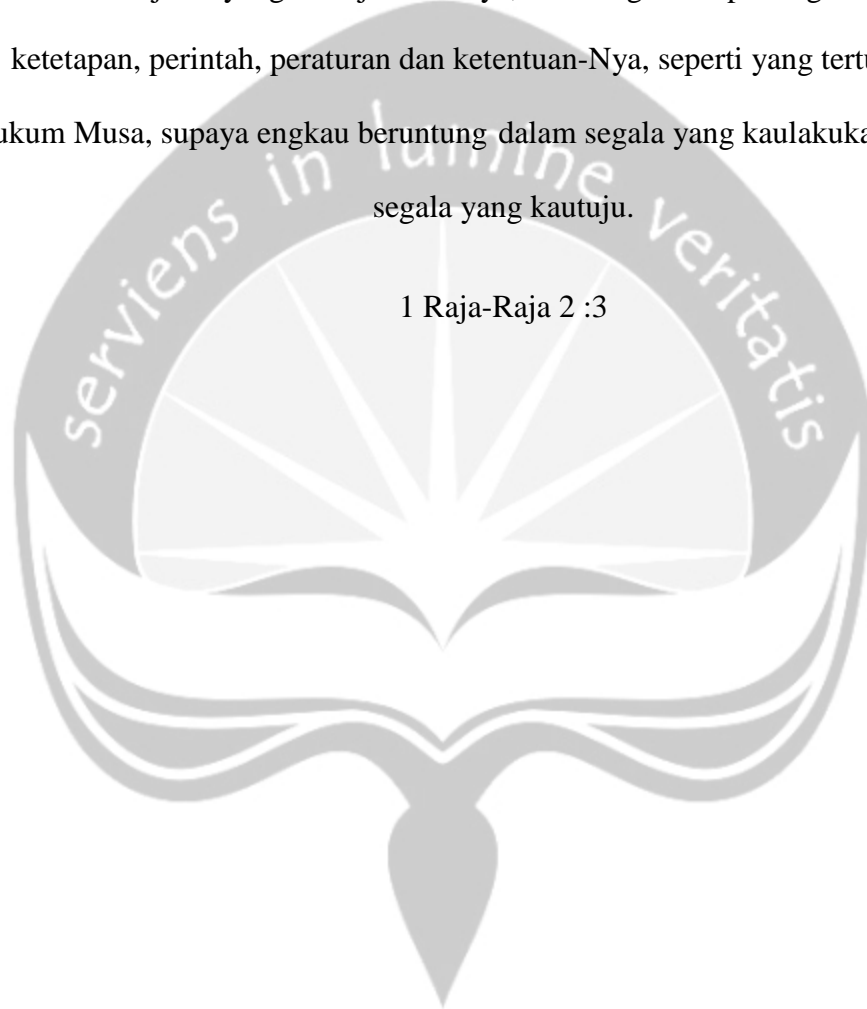
Penulis,

Ayu Erika Purba

MOTTO

Lakukanlah kewajibanmu dengan setia terhadap TUHAN, Allahmu, dengan hidup menurut jalan yang ditunjukkan-Nya, dan dengan tetap mengikuti segala ketetapan, perintah, peraturan dan ketentuan-Nya, seperti yang tertulis dalam hukum Musa, supaya engkau beruntung dalam segala yang kaulakukan dan dalam segala yang kautuju.

1 Raja-Raja 2 :3



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Komitmen Karyawan.....	13
2.1.1 Dimensi Komitmen Karyawan.....	14
2.1.2 Faktor yang Dipengaruhi Komitmen Afektif Karyawan.....	15
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif Karyawan.....	17
2.2 Pelatihan.....	18
2.2.1 Definisi Pelatihan.....	18
2.2.2 Dimensi Pelatihan.....	20
2.2.3 Tujuan Pelatihan.....	25

2.2.4 Jenis Pelatihan.....	26
2.2.5 Metode-Metode Pelatihan.....	27
2.3 Kepuasan Kerja.....	30
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	30
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja.....	30
2.4 Kerangka Penelitian.....	31
2.4.1 Pengembangan Hipotesis.....	32
2.4.1.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Afektif Karyawan.....	32
2.4.1.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	33
2.4.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan.....	34
2.4.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Peran Pelatihan Terhadap Komitmen Afektif Karyawan.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Bentuk Penelitian.....	37
3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Metode Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.7 Metode Pengukuran Data.....	41
3.8 Variabel Penelitian.....	42
3.9 Instrumen penelitian.....	42
3.9.1 Uji Validitas.....	43
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.10 Metode Analisis Data.....	43
3.10.1 Analisis Deskriptif.....	43
3.10.2 Pengujian dengan Regresi Mediasi.....	45

3.10.3 Uji Simultan (uji F)	48
3.10.4 Uji Parsial (uji t).....	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Pengujian Instrumen	50
4.1.1. Uji Validitas	51
4.1.2 Uji Reliabilitas	55
4.2 Analisis Data	56
4.2.1 Analisis Deskriptif Statistik Responden.....	56
4.2.2 Analisis Deskriptif Statistik Variabel	63
4.3 Uji Regresi Linear.....	69
4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Afektif Karyawan.....	70
4.3.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja	71
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan	72
4.3.4 Uji Mediasi.....	73
4.4 Pembahasan.....	77
4.4.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Afektif	78
4.4.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja	79
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan	80
4.4.4 Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Peran Pelatihan terhadap Komitmen Afektif Karyawan.....	81
BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Implikasi Manajerial	86
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	88
5.4 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	31
Gambar 1.2 Analisis Regresi Tanpa Mediator	45
Gambar 1.3 Analisis Regresi Dengan Mediator	46
Gambar 1.4 Bagan Hasil Regresi Variabel Pemediasi	76

DAFTAR TABEL

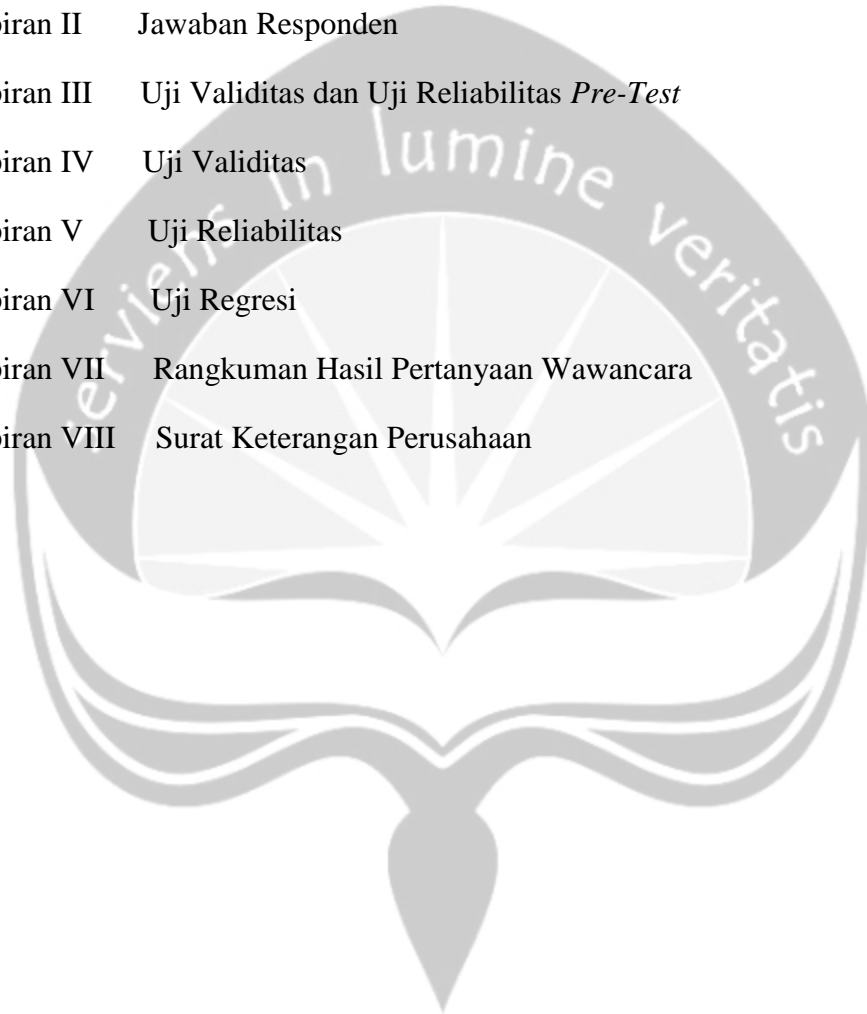
Tabel 3.1	Kriteria Penilaian Pengisian Kuesioner.....	41
Tabel 3.2	Kriteria Penilaian Pengisian Kuesioner Item Reverse	42
Tabel 3.3	Kriteria Analisis Deskriptif.....	49
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	52
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif.....	54
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Beauty Advisor</i> bekerja dibagian.....	61
Tabel 4.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Terakhir Mengikuti Pelatihan...	62
Tabel 4.11	Deskriptif Statistik Variabel Pelatihan.....	63
Tabel 4.12	Deskriptif Statistik Variabel Komitmen Afektif.....	65
Tabel 4.13	Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Afektif Karyawan.....	70

Tabel 4.15	Hasil Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 4.16	Hasil Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan.....	72
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Hipotesis IV.....	74
Tabel 4.18	Hasil Uji Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi	75



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner Penelitian
- Lampiran II Jawaban Responden
- Lampiran III Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Pre-Test*
- Lampiran IV Uji Validitas
- Lampiran V Uji Reliabilitas
- Lampiran VI Uji Regresi
- Lampiran VII Rangkuman Hasil Pertanyaan Wawancara
- Lampiran VIII Surat Keterangan Perusahaan



**PERAN PELATIHAN DALAM MEMBANGUN KOMITMEN AFEKTIF
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI DI MARTHA TILAAAR JAKARTA**

Disusun Oleh :

**Ayu Erika Purba
NPM : 15 03 22222**

Pembimbing

Debora Wintriasri H., S.E., MM., M.Sc.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen afektif, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah *beauty advisor* pada perusahaan Martha Tilaar Jakarta dengan menggunakan *purposive nonrandom sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan 57 item pernyataan. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah, analisis uji regresi linear sederhana dan analisis uji regresi berganda. Berdasarkan pada hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pelatihan menjadi tidak signifikan terhadap komitmen afektif ketika variabel mediasi dimasukkan, hal ini menunjukkan kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh peran pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan Karyawan, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja.

BAB 1

PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi yaitu manusia, alam dan modal. Kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh laba dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Dalam proses tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari dukungan dan peran karyawan (Sumber Daya Manusia) di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan.

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi, lingkungan kerja semakin kompetitif, sehingga banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan daya saing perusahaan dengan meningkatkan persaingan sehat antar karyawan. Dengan adanya persaingan tersebut perusahaan mengharapkan karyawan memiliki jiwa kompetitif dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini.

Selain meningkatkan jiwa kompetitif, karyawan juga harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi agar visi dan misi perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan harus memiliki komitmen agar mampu memberikan kontribusi terbaiknya didalam perusahaan. Menurut Muthuveloo dan Rose, (2005 dalam Ocen et al., 2017) komitmen karyawan adalah kemampuan karyawan untuk setia dan mengidentifikasi dengan organisasi dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Meyer & Allen (1993, dalam Nouruddeen dan Choi, 2015) komitmen organisasional dibagi menjadi tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan dengan identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Sedangkan komitmen berkelanjutan adalah sejauh mana karyawan merasa berkomitmen dalam organisasi karena, karyawan tidak dapat meninggalkan pekerjaan mereka sebab tidak memiliki pilihan lain. Karyawan dapat tetap berada dalam satu perusahaan terkait dengan apa yang sudah dilakukan selama bekerja, jadi sangat disayangkan jika karyawan keluar dari perusahaan. Sementara komitmen normatif didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama sebuah organisasi, hal ini berarti bahwa karyawan dengan komitmen ini percaya bahwa tidak meninggalkan organisasi secara moral adalah hal yang benar untuk dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai komitmen afektif karena dari ketiga komitmen tersebut, peneliti menilai komitmen afektif sebagai rasa memiliki akan

perusahaan yang paling tinggi dari kedua komitmen lainnya, hal ini karena keterikatan emosional dan adanya perasaan positif terhadap keinginan untuk melihat organisasi berhasil dalam mencapai tujuan serta ada rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut bukan karena perusahaan telah memberikan pelatihan sehingga ketika keluar menjadi beban moral (komitmen normatif) atau karena perusahaan telah memberikan yang terbaik kepada karyawannya dalam sehingga ketika karyawan meninggalkan pekerjaannya, karyawan akan merasa rugi (komitmen berkelanjutan), tetapi karena rasa memiliki akan perusahaan yang tinggi sehingga sangat kecil niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Aghdasi et al. (2011, dalam Ocen et al., 2017), individu dengan ikatan yang kuat dengan organisasi akan merasa kohesif dengan organisasi dan merasa senang menjadi anggota organisasi tersebut. Karyawan yang merasa senang bekerja di suatu organisasi, produktivitas kerjanya akan meningkat, hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena akan menciptakan keunggulan kompetitif yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu organisasi, harus mampu mengelola, menggali dan memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki, salah satu cara meningkatkannya adalah memberikan pelatihan pada karyawan.

Menurut Kulkarni (2013, dalam Ocen et al., 2017) pelatihan memainkan peran penting dalam setiap organisasi. Perkembangan ekonomi global, perubahan inovasi dan teknologi yang semakin cepat mengharuskan organisasi untuk terus melatih

karyawan yang dimiliki (Humphrey et al., 2013 dalam Ocen et al., 2017). Menurut Armstrong (2001, dalam Nouruddeen dan Choi, 2015) menyatakan bahwa tujuan utama pelatihan karyawan dalam organisasi adalah pengembangan kompetensi karyawan dan peningkatan keterampilan karyawan. Menurut Cagri dan Osman (2010, dalam Ling Ling et al., 2014) pelatihan organisasi mengacu pada kegiatan sistematis untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan untuk memungkinkan karyawan melakukan tugas terkait pekerjaan, menyelesaikan tugas spesifik, dan memenuhi persyaratan kualitas SDM untuk masa depan. Humphrey et al. (2013, dalam Ocen et al., 2017) berpendapat bahwa perluasan ekonomi global saat ini dan teknologi yang berubah cepat dan inovasi menuntut organisasi untuk terus melatih karyawan mereka. Pelatihan yang digunakan oleh organisasi memiliki efek langsung atau tidak langsung pada karyawan komitmen menurut (Allen dan Meyer, 1991, dalam Ocen et al., 2017).

Pelatihan karyawan dan komitmen organisasional sangat penting bagi organisasi saat ini. Dimana pelatihan dan komitmen organisasional telah diakui untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memastikan keunggulan kompetitif serta mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut Tannenbaum et al. (1991; Bartlett, 2001; Owens, 2006; Al-Emadi dan Marquardt, 2007 dalam Nouruddeen dan Choi, 2015) menyimpulkan bahwa ada hubungan antara pelatihan dan komitmen organisasional.

Menurut Tannady (2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Skaalvik dan Skaalvik (2011, dalam Ocen et al., 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dipegang seorang karyawan terhadap pekerjaan itu, dengan alasan bahwa ketika harapan dari pekerjaan itu sesuai dengan hasil nyata, kepuasan akan terjadi. Menurut Kim et al. (2015, dalam Ocen et al., 2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau sikap umum karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka dan komponen pekerjaan seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, imbalan dan komunikasi yang adil dengan kolega. Menurut Asikgil (2011) kepuasan kerja mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Pelatihan adalah kegiatan pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta sebagai fasilitas untuk karyawan meningkatkan jalur karirnya. Menurut Kulkarni (2013, dalam Ocen et al., 2017) pelatihan memainkan peran penting dalam setiap organisasi. Banyak organisasi menghabiskan biaya yang besar dan sumber daya untuk melatih karyawan mereka dengan harapan, dapat meningkat komitmen karyawan juga kepuasan kerja. Dimana dengan adanya pelatihan pada karyawan, keunggulan kompetitif akan mudah dicapai dan membawa keberhasilan bagi perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. Martina Berto Tbk Jakarta atau yang lebih sering dikenal dengan Martha Tilaar sebagai objek penelitian, karena dalam perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang kecantikan, perusahaan harus

terus menerus memperhatikan kinerja karyawannya atau lebih tepatnya karyawan kontrak (*beauty advisor*) yang mana *beauty advisor* adalah karyawan yang dikontrak selama 4 tahun oleh sebab itu perusahaan harus mampu membuat karyawannya puas bekerja didalam perusahaan agar karyawannya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan juga dalam bersaing dengan perusahaan manufaktur lainnya. Oleh sebab itu peran pelatihan yang diberikan perusahaan sangat penting dalam membangun komitmen afektif *beauty advisor* sehingga ikatan emosional *beauty advisor* dengan perusahaan akan mudah terbentuk, dan rasa memiliki akan perusahaan juga akan semakin kuat karena karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut dan akan tetap tinggal dalam perusahaan, sehingga *beauty advisor* akan memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja.

Kinerja dan perkembangan PT Martina Berto atau Martha Tilaar memiliki pertumbuhan begitu pesat, sehingga telah mengantongi sejumlah penghargaan baik nasional maupun internasional, dimana perusahaan Martha Tilaar ini menjadi perusahaan ini menjadi satu-satunya pendiri *Global Compact* PBB dari Asia, juga mendapatkan sertifikat ISO 14001 dan sertifikat GMP : CPKB (Cara Produksi kosmetika Yang Baik) dan CPOTB (Cara Produksi Obat Tradisional Yang Baik). Pada tahun 2008, ia dianugerahi "Most Admired Enterprise di ASEAN" kategori 'Inovasi' dari Asean Bussiness Forum. Dilihat dari penghargaan dan prestasi yang telah diraih oleh perusahaan Martha Tilaar, semuanya tidak lepas dari

pengelolaan Sumber Daya Manusia yang sangat berperan baik didalam perusahaan. Tanpa adanya pelatihan keahlian, sikap dan etika karyawan kinerja perusahaan tidak akan sebaik saat ini. Maka dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh PT Martina Berto, karyawan akan semakin baik lagi dalam bekerja, dalam hal ini karyawan akan merasa didukung oleh perusahaan, sehingga komitmen afektif karyawan menjadi kuat karena karyawan merasa bahwa ia adalah bagian dari perusahaan, apa yang menjadi masalah perusahaan adalah masalahnya juga, sehingga akan mudah bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini jelas sangat menguntungkan perusahaan karena tingkat *turn over* nya rendah dan daya saing perusahaan akan meningkat. Agar komitmen karyawan dalam organisasi semakin tinggi, selain dari diadakannya pelatihan maka, karyawan harus mengalami kepuasan kerja terlebih dahulu sehingga karyawan mampu berkomitmen dengan organisasi. Dalam hal ini agar komitmen karyawan dalam organisasi semakin tinggi, selain dari diadakannya pelatihan maka, karyawan harus mengalami kepuasan kerja terlebih dahulu sehingga karyawan mampu berkomitmen dengan organisasi. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti mengenai “Peran pelatihan dalam membangun komitmen afektif karyawan dengan mediasi kepuasan kerja”. Penelitian ini mengacu pada penelitian *The role of training in building employee commitment : the mediating effect of job satisfaction*, oleh Ocen et al (2017).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan Martha Tilaar ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Martha Tilaar?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen afektif karyawan Martha Tilaar ?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pelatihan dan komitmen afektif karyawan Martha Tilaar ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, maka disusunlah variabel yang akan diteliti sebagai berikut.

1. Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran yang berhubungan dengan kompetensi pekerjaan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku oleh karyawan, Noe (2010).

2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi seseorang yang timbul dari penilaian karyawan atas pekerjaannya dan berhubungan dengan pengalaman kerjanya, Lisa & Swapnil (2018)
3. Komitmen afektif merupakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi dan merupakan hubungan yang paling konstan dalam jaringan nomologisnya (Cohen, 2003 dalam Sharma Jyoti dan Rajib).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan penelitian masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan Martha Tilaar Jakarta.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Martha Tilaar Jakarta.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan Martha Tilaar Jakarta.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan Martha Tilaar Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil peneliti ini dapat memberi gambaran mengenai manajemen Sumber Daya Manusia mengenai peran pelatihan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya dalam perusahaan Martha Tilaar Jakarta.

2. Manfaat bagi organisasi

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini membantu perusahaan untuk meninjau kinerja karyawan melalui pelatihan dan melihat apakah komitmen afektif yang dihasilkan karyawan sudah cukup untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya serta mencapai kepuasan kerja karyawan Martha Tilaar Jakarta.

3. Manfaat bagi peneliti

Peneliti dapat memperdalam pengetahuannya didalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan judul penelitian ini, serta dapat dijadikan acuan, dan bahan refensi pada penelitian selanjutnya yang lebih baik lagi.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian. Terdapat teori para ahli mengenai peran pelatihan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif beserta kerangka pikir.

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, pengumpulan data, variabel penelitian, metode pengujian instrument serta analisis data.

Bab IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan bebe 5rapa metode yang sesuai untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis yang muncul.

Bab V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, dan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

Pada bab ini peneliti hanya memaparkan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

1. Pelatihan karyawan secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen afektif karyawan, artinya semakin tinggi peran pelatihan maka tingkat komitmen afektif karyawan Martha Tilaar Jakarta juga akan semakin tinggi.
2. Pelatihan karyawan secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi peran pelatihan karyawan maka tingkat kepuasan kerja yang didapatkan pada perusahaan Martha Tilaar Jakarta juga akan semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen afektif karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka komitmen afektif juga semakin tinggi pada karyawan Martha Tilaar Jakarta.
4. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara penuh pengaruh pelatihan terhadap komitmen afektif karyawan pada perusahaan Martha Tilaar Jakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini karyawan merupakan kunci utama dalam keberlangsungan hidup satu perusahaan, sehingga sangat penting bagi perusahaan memperhatikan peran pelatihan bagi karyawannya. Penelitian ini dapat membantu perusahaan memaksimalkan pelatihan dan kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan sehingga akan membawa keuntungan tersendiri bagi perusahaan Martha Tilaar Jakarta.

Komitmen afektif merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, karena ketika karyawan merasakan memiliki komitmen afektif yang tinggi, karyawan akan melibatkan dirinya secara mendalam semua kegiatan perusahaan dan menikmati kegiatannya di dalam perusahaan tersebut serta bertahan dalam perusahaan karena memang menginginkannya.

Berdasarkan total rata-rata dari hasil analisis deskriptif pelatihan Martha Tilaar Jakarta berada pada kategori sangat tinggi. Namun item kuesioner pelatihan pada pernyataan ke 10 “saya mengetahui berapa jumlah pelatihan dan jenis pelatihan seperti apa yang akan diberikan perusahaan terhadap saya ditahun mendatang” berada pada kategori tinggi paling rendah dari kategori tinggi lainnya. Hal ini dapat menjadi gambaran bagi perusahaan untuk menekankan kepada karyawan pelatihan apa saja yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat atau setahun kedepan, agar karyawan juga bisa mempersiapkan diri berpartisipasi dalam pelatihan tersebut.

Berdasarkan total rata-rata dari analisis statistik deskriptif komitmen afektif karyawan Martha Tilaar Jakarta berada pada kategori tinggi. Namun ada satu item pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada pernyataan ke 4 pada kuesioner Komitmen Afektif dengan pernyataan “saya merasa bahwa saya akan mudah beradaptasi atau terikat dengan perusahaan lain, seperti halnya dengan perusahaan ini ®” hal ini menunjukkan perlu perhatian khusus atau pendekatan khusus yang dilakukan manajer perusahaan kepada karyawannya agar karyawan dapat tetap tinggal dalam organisasi, serta perlu dukungan penuh kepada karyawan agar rasa memiliki akan perusahaan menjadi tinggi sehingga karyawan tidak mudah beradaptasi dengan perusahaan lain karena merasa nyaman berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan total rata-rata dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan Martha Tilaar Jakarta berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata terendah adalah item kuesioner ke 15 dengan pernyataan “saya merasa puas memiliki kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri saat bekerja” yakni sebesar 3,63 yang masih terkategori tinggi. Hal tersebut mungkin dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan Martha Tilaar untuk memberikan kebebasan karyawan dalam menggunakan pertimbangannya dalam bekerja selama hal tersebut tidak keluar dari nilai-nilai perusahaan atau tidak merugikan perusahaan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat ditarik satu kesimpulan bahwa peran pelatihan berpengaruh dalam membangun komitmen afektif karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan Martha Tilaar Jakarta. Artinya, peran pelatihan dalam perusahaan Martha Tilaar Jakarta berdampak positif terhadap komitmen afektif karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Martha Tilaar Jakarta.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang menjadi perhatian yaitu:

1. Dalam pengisian kuesioner responden tidak didampingi langsung oleh peneliti sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner dan memungkinkan terjadi pemahaman yang berbeda antara responden dan peneliti serta peneliti tidak mengetahui apakah jawaban dari responden tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan atau bahkan responden saling bekerja sama dalam pengisian kuesioner penelitian tersebut.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan kontrak atau *beauty advisor* yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 4 tahun, sehingga sulit untuk mengukur komitmen afektif yang dimilikinya.

5.4 Saran

1. Bagi Perusahaan Martha Tilaar

Perusahaan Martha Tilaar harus selalu mempertahankan komitmen afektif *beauty advisor*, dan kepuasan kerja dengan meningkatkan pelatihan agar

pengetahuan dan keterampilan serta rasa memiliki akan perusahaan pada *beauty advisor* Martha Tilaar Jakarta semakin tinggi.

Berdasarkan pada implikasi manajerial diatas maka peneliti menyarankan agar perusahaan Martha Tilaar Jakarta lebih memperhatikan lagi mengenai hal-hal yang harus ditekankan mengenai kebijakan jumlah dan jenis pelatihan yang akan diterima oleh karyawan atau *beauty advisor*.

Dalam membangun komitmen afektif karyawan sebaiknya perusahaan harus memberi dukungan penuh kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam menggunakan pertimbangan pribadinya juga dalam bekerja selain itu perusahaan harus meningkatkan jalur karier karyawan agar tercipta ikatan emosional yang kuat antara perusahaan dengan karyawan atau *beauty advisor* dan rasa memiliki akan perusahaan menjadi tinggi, karyawan merasa nyaman terikat dengan perusahaan dan perusahaan harus *up to date* mengenai kegiatan-kegiatan organisasi serta meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja karyawan agar karyawan semakin betah bekerja didalam organisasi tersebut. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan terus melakukan kegiatan yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan diluar kegiatan pelatihan, seperti seminar atau studi banding ke perusahaan lain.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner, agar dapat menjelaskan secara langsung kepada responden apabila ada pernyataan yang tidak dimengerti sehingga peneliti dapat memastikan kuesioner sudah diisi dengan baik sesuai dengan keadaan perusahaan.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti karyawan tetap, bukan karyawan kontrak agar tidak mengalami kesulitan dalam mengukur komitmen afektif karyawan dalam satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adesola, M.A., Oyeniyi, K.O. and Adeyemi, M.A. (2013), “Empirical study of the relationship between staff training and job satisfaction among Nigerian Banks Employees”, *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, Vol. 2 No. 6, pp. 108-115.
- Adhi, P, Gilang. (2015), “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi UNY
- Allen, N. J., & John P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 No. 1, pp. 1–18.
- Aydogdu, Sinem dan Baris Asikgil. (2011), “An Empirical Study of The Relationship Among Job Satisfaction, employee commitment and turnover intention”, *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1 No. 3, pp. 43-53
- Bailey, A. A., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *The International Journal of Bank Marketing*, Vol. 34 No.6, pp. 821-840
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical considerations”, *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol.5, pp. 1173-1182

- Bartlett, K. R. (2001), “ The relationship between training and organizational commitment: a study in the health care field”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 12, No. 4, pp. 335-61
- Bartlett, K. R. and Kang, D. (2004), “Training and Organizational Commitment among nurses following industry and organizational change in New Zealand and United States”, *Human Resource Development International*, Vol.7, No. 4, pp. 423-40
- Bashir, N., & Long, C. S. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in malaysia. *The Journal of Management Development*, Vol.34, No. 10, pp. 1227-1245
- Bulut, C. and Culha, O. (2010), “The effects of employee training on employee commitment”, *International Journal of Training and Development*, Vol. 14, No. 4, pp. 309-322
- Chen, T., Pao-Long, C., & Yeh, C. (2004). RESEARCH NOTE: A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of R&D personnel. *Career Development International*, Vol.9, No. 4, pp. 424-437
- Chiang, C. F. and Jang, S. C. (2008), ‘An expectancy theory model for hotel employee motivation’, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.27, No. 2, pp. 313–22
- Demiral Ö. (2017), Effects of Training on Employee Job Satisfaction and Achievement: ‘Train to Gain’ Evidence From Manufacturing Businesses in Turkey, *BMIJ*, Vol. 5 No. 3, pp. 765-785
- Du Preez, R., & Bendixen, M. T. (2015). The impact of internal brand management on employee job satisfaction, brand commitment and intention to stay. *The International Journal of Bank Marketing*, Vol.33 No.1, pp. 78-91

- Ghozali, I., (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli, dan Nilüfer Şahin Percin, 2010, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 No.5, pp. 693-717.
- Lisa M. Y., & Swapnil, R. G., (2018), “Translating emotional insight from hospitality employees’ comment: Using sentiment analysis to understand job satisfaction”, *Intenational Hospitality Review*, Vol. 31 Issue: 1, pp.75-92
- Ling, L., Qing, T., & Shen, P. (2014). Can training promote employee organizational commitment? the effect of employability and expectation value. *Nankai Business Review International*, Vol. 5 No.2, pp.162-186.
- Martha Tilaar Group. (2018) Sejarah. Diperoleh 7 Juni 2019, dari <http://www.martinaberto.co.id/company.php?page=history&lang=id>
- Mathis L Robert, John.H. Jackson. (2006). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Salemba Empat.
- Mohammed, F., & Eleswed, M. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 3 No.5, pp. 43-53.
- Nawawi Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Noe, R. A., (2010), *Employee Training and Development*, Fifth Edition, McGraw-Hill, Singapore.

- Nouruddeen Bashir, Choi Sang Long, (2015) “The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia”, *Journal of Management Development*, Vol. 34 No. 10, pp. 1227-1245
- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: The mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, Vol. 4 No. 9, pp. 742-757
- Pramudyo, Chrisogonus. D. (2007). *Cara Pintar Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017).
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. (2003). *Planning & Managing Human Resources*, 2nd Edition. Massachusetts: HRD Press.
- Saif, N. I., & Saleh, A. S. (2013). Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordania Hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science* , pp. 250-257.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, Vol. 45 No. 1, pp. 161-182.
- Sekaran, U. dan Bougie, R., (2013), *Research Methods for Business*, Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Siebern, T.F. (2005), “Job quality in European labour markets”, in Bazen, S., Lucifora, C. and Salverda, W. (Eds), *Job Quality and Employer Behaviour*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, Hants, pp. 31-66.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Exspert, Yogyakarta.
- Tanova, C., & Nadiri, H. (2005). Recruitment and training policies and practices: The case of turkey as an EU candidate. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 29 No. 8, pp. 694-711,780.
- Usmara, A., (2006), *Unggul Melalui Orientasi dan Pelatihan karyawan Karyawan*, Santusta, Yogyakarta.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967), “Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire”, Vol 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, *Industrial Relations Center*

LAMPIRAN I
Kuesioner



Kuesioner Penelitian



Ayu Erika Purba



Yogyakarta, Oktober 2019

SURAT PERMOHONAN PENGISISAN KUESIONER

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan Martha Tilaar
Di tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswi semester akhir di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang sedang melakukan penelitian dengan judul, "**Peran Pelatihan dalam Membangun Komitmen Afektif Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja**". Pada kesempatan ini, saya memohon kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi dalam penelitian sebagai responden dari kuesioner ini.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Oktober 2019

Ayu Erika Purba

KUESIONER

BAGIAN 1. INFORMASI RESPONDEN

Berikan tanda centang (✓) pada jawaban Anda.

Jenis Kelamin

- Pria Wanita

Usia

- < 20 tahun 31- 40 tahun
 20-30 tahun > 40 tahun

Pendidikan terakhir

- SMA / SMK S1
 Diploma S2

Lama bekerja di perusahaan

- 1 tahun 10 – 13 tahun
 2 – 5 tahun > 13 tahun
 6 – 9 tahun

Saat ini saya bekerja dibagian

- BA Corporation BA Exclusive Biokos
 BA Exclusive SA BA Exclusive Caring By Biokos
 BA Exclusive PAC
 BA Exclusive Mirabella

Terakhir Mengikuti Pelatihan : Bulan_____Tahun_____

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi Bapak / Ibu / Saudara-i dengan memberi tanda silang (✓).
2. Setiap pernyataan hanya memiliki satu jawaban.
3. Setiap pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban yaitu:
 - **STS** = **Sangat Tidak Setuju**
 - **TS** = **Tidak Setuju**
 - **N** = **Netral**
 - **S** = **Setuju**
 - **SS** = **Sangat Setuju**



BAGIAN II . KUESIONER PELATIHAN

Pernyataan dibawah ini menggambarkan peran pelatihan, akses pelatihan, manfaat pelatihan dan dukungan pelatihan pada karyawan dalam perusahaan Martha Tilaar.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Motivasi Pelatihan						
1.	Saya mencoba mempelajari ilmu sebanyak mungkin dari program pelatihan yang saya ikuti.					
2.	Pada Saat pelatihan saya mengambil lebih banyak ilmu dibandingkan kebanyakan orang.					
3.	Saya biasanya termotivasi untuk mempelajari keterampilan yang ditekankan dalam program pelatihan.					
4.	Saya berusaha sebaik mungkin dalam pelatihan agar kemampuan saya meningkat.					
5.	Saya yakin keterampilan saya akan meningkat setelah saya mengikuti pelatihan.					
6.	Saya yakin ilmu saya bertambah setelah mengikuti materi yang diajarkan dalam pelatihan.					
7.	Saya siap melakukan usaha apapun untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan saya.					
8.	Saya siap melakukan usaha apapun, untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam mempersiapkan diri untuk promosi.					

Akses pelatihan		STS	TS	N	S	SS
9.	Perusahaan saya telah menetapkan kebijakan mengenai jumlah dan jenis pelatihan yang akan diterima oleh karyawan.					
10.	Saya mengetahui berapa jumlah pelatihan dan jenis pelatihan seperti apa yang akan diberikan perusahaan terhadap saya ditahun mendatang.					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan akses untuk pelatihan.					

Manfaat Pelatihan						
1. Manfaat pelatihan terhadap pribadi karyawan		STS	SS	N	S	SS
12.	Mengikuti pelatihan akan membantu saya dalam pengembangan diri saya.					
13.	Mengikuti program pelatihan membuat saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.					
14.	Dengan mengikuti pelatihan saya mendapatkan lebih banyak rasa hormat (respek) dari rekan kerja saya.					
15.	Mengikuti program pelatihan membantu saya menjalin hubungan kerja lebih baik dengan karyawan lain.					
16.	Dengan mengikuti program pelatihan saya dapat memantau perkembangan proses dan produk baru atau prosedur yang terkait dengan pekerjaan saya.					
2. Manfaat pelatihan terhadap karir karyawan		STS	TS	N	S	SS
17.	Mengikuti pelatihan akan meningkatkan peluang saya untuk mendapatkan promosi jabatan.					
18.	Dengan mengikuti program pelatihan akan membantu saya mendapatkan kenaikan gaji.					
19.	Dengan mengikuti pelatihan, peluang saya untuk mencapai jalur karier yang berbeda menjadi lebih banyak.					
20.	Pelatihan memberikan saya ide yang lebih baik mengenai jalur karier yang ingin saya capai.					
21.	Pelatihan membantu saya mencapai tujuan karier saya.					
3. Manfaat pelatihan terhadap pekerjaan		STS	TS	N	S	SS
22.	Mengikuti program pelatihan membantu saya menjalin hubungan lebih baik dengan manajer saya.					
23.	Mengikuti program pelatihan membantu saya berhubungan lebih baik dengan rekan kerja saya.					
4. Dukungan untuk pelatihan		STS	TS	N	S	SS
24.	Manajer saya dapat diandalkan dalam membantu saya mengembangkan keterampilan yang ditekankan dalam pelatihan.					
25.	Saya berharap manajer saya menugaskan saya untuk proyek-proyek khusus yang membutuhkan keterampilan yang ditekankan dalam pelatihan					
26.	Manajer saya sangat antusias mendukung saya mengikuti program pelatihan.					

27.	Manajer saya meyakini bahwa memberi nasihat atau pelatihan adalah salah satu dari tanggung jawab utamanya.					
28.	Saya tidak akan ragu untuk memberi tahu manajer saya mengenai pelatihan yang saya butuhkan, dibidang tertentu.					
29.	Manajer saya memastikan saya mendapatkan pelatihan yang diperlukan agar pekerjaan saya lebih efektif.					

BAGIAN III. KUESIONER KOMITMEN AFEKTIF

Pernyataan dibawah ini menggambarkan seberapa besar komitmen afektif yang Anda rasakan setelah bekerja di dalam perusahaan.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karier saya di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa bangga saat membicarakan perusahaan saya dengan orang lain.					
3.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini adalah masalah saya juga.					
4.	Saya merasa bahwa saya akan mudah beradaptasi/terikat dengan perusahaan lain, seperti halnya dengan perusahaan ini. ®					
5.	Saya tidak merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan ini. ®					
6.	Saya tidak merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini. ®					
7.	Perusahaan ini mempunyai arti penting bagi pribadi saya.					
8.	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan tempat saya bekerja.					

BAGIAN IV. KUESIONER KEPUASAN KERJA

Pernyataan dibawah ini menggambarkan kepuasan kerja yang Anda rasakan selama bekerja di perusahaan.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas, saya mampu melakukan banyak pekerjaan sepanjang waktu.					
2.	Saya merasa puas memiliki kesempatan untuk bekerja sendiri ditempat kerja.					

3.	Saya merasa puas memiliki kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu.					
4.	Saya merasa puas memiliki kesempatan untuk menjadi “seseorang” dalam perusahaan ini.					
5.	Saya merasa puas dengan manajer saya karena mampu menangani setiap karyawannya.					
6.	Saya merasa puas dengan <i>supervisor</i> saya karena berkompeten dalam mengambil keputusan.					
7.	Saya merasa puas karena saya mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.					
8.	saya merasa puas karena pekerjaan saya menjanjikan untuk menjadi pekerjaan tetap.					
9.	Saya merasa puas memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal bagi orang lain.					
10.	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk memberi tahu rekan kerja saya, tentang apa yang harus dilakukan.					
11.	Saya merasa puas memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya.					
12.	Saya merasa puas karena kebijakan perusahaan, mudah untuk dilakukan.					
13.	Saya merasa puas karena gaji dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai.					
14.	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan promosi dalam pekerjaan ini.					
15.	Saya merasa puas memiliki kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri saat bekerja.					
16.	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk mencoba cara saya sendiri, dalam melakukan pekerjaan saya.					
17.	Saya merasa puas dengan kondisi kerja saat ini.					
18.	Saya merasa puas karena mudah bergaul dengan rekan kerja saya satu dengan yang lain.					
19.	Saya merasa puas dengan pujian atas pekerjaan saya yang saya lakukan dengan baik.					
20.	Saya merasa puas dengan perasaan pencapaian atas pekerjaan saya.					



Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Bapak/Ibu/Saudara/I di mohon untuk memeriksa kembali **apakah Bapak/Ibu/Saudara/I telah menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.**

Apabila Bapak/Ibu mempunyai pertanyaan yang berkaitan dengan kuesioner atau penelitian ini, dengan senang hati saya bersedia untuk dihubungi pada alamat berikut:

Ayu Erika Purba
Komplek Dirgantara II No. 9 Depok,
Sleman Yogyakarta 55281
08977778142
ayuerikapurba@outlook.com



LAMPIRAN II
JAWABAN RESPONDEN

26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	144			
27	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	137	
28	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	119	
29	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	121	
30	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
31	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	137	
32	3	2	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	112	
33	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	137	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	124	
35	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	121	
36	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
38	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	124	
39	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	116	
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
41	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	111	
42	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	109	
43	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	111
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
45	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	131		
46	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	114
48	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	2	4	4	3	3	114	
49	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	129	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	114	
51	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	128	
52	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
53	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	116	
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
55	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	2	4	4	2	5	5	5	5	129	

56	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	108
57	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	130
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
60	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	112
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
63	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	120
64	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	107
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	136
66	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	121
67	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	120



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	67	3	5	4.58	.55
P2	67	2	5	4.04	.66
P3	67	3	5	4.31	.58
P4	67	3	5	4.60	.52
P5	67	3	5	4.61	.55
P6	67	3	5	4.52	.56
P7	67	3	5	4.36	.57
P8	67	3	5	4.40	.55
P9	67	3	5	4.12	.54
P10	67	1	5	3.49	.88
P11	67	3	5	4.42	.53
P12	67	4	5	4.55	.50
P13	67	4	5	4.57	.50
P14	67	2	5	4.06	.69
P15	67	3	5	4.30	.52
P16	67	2	5	4.30	.58
P17	67	2	5	4.06	.67
P18	67	2	5	3.94	.81
P19	67	3	5	4.30	.60
P20	67	3	5	4.34	.54
P21	67	3	5	4.28	.57
P22	67	2	5	4.10	.68
P23	67	3	5	4.27	.48
P24	67	2	5	3.87	.72
P25	67	2	5	3.73	.81
P26	67	3	5	4.19	.56
P27	67	3	5	4.27	.62
P28	67	2	5	3.99	.64
P29	67	3	5	4.28	.57
P	67	4	5	4.24	.37
Valid N (listwise)	67				

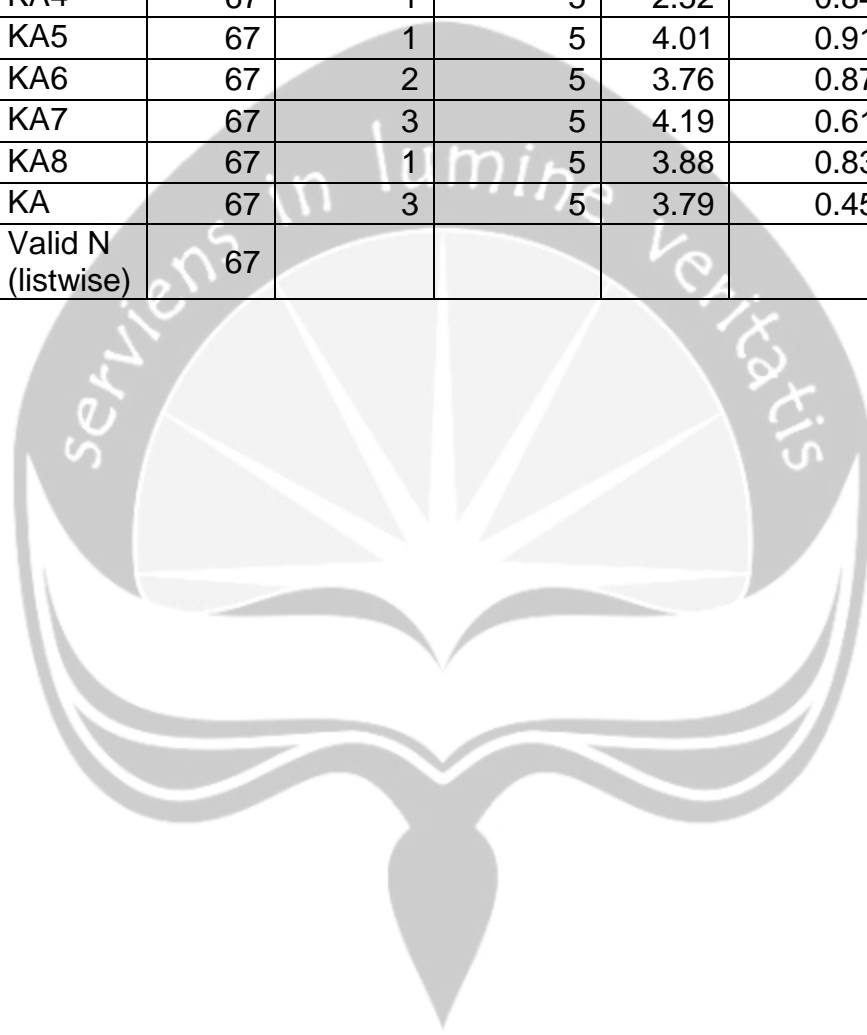
Variabel Komitmen Afektif

NO.	KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA7	KA8	TOTAL
1	4	4	4	3	2	4	4	4	29
2	3	3	4	2	4	4	4	4	28
3	2	5	5	3	4	4	5	2	30
4	3	5	4	3	5	2	5	4	31
5	2	5	4	2	4	2	4	4	27
6	5	5	5	4	5	5	5	5	39
7	4	4	3	3	4	4	4	3	29
8	3	4	4	2	4	3	4	3	27
9	4	4	3	4	4	4	3	4	30
10	4	5	5	4	5	5	5	5	38
11	4	4	5	3	4	3	4	4	31
12	4	3	3	2	4	4	4	4	28
13	4	4	4	2	4	4	4	4	30
14	3	4	4	2	5	5	4	4	31
15	3	4	3	3	4	3	4	4	28
16	4	5	4	2	4	4	4	4	31
17	3	5	1	3	2	4	5	5	28
18	5	4	4	2	4	4	4	4	31
19	3	4	3	3	3	3	4	4	27
20	4	4	4	2	2	2	4	2	24
21	4	4	4	2	5	5	4	4	32
22	4	4	4	2	2	2	4	2	24
23	4	4	4	2	4	4	4	4	30
24	3	4	3	2	4	3	4	4	27
25	4	4	4	3	4	4	4	4	31
26	5	5	5	1	4	3	5	3	31
27	4	5	5	2	5	5	4	4	34
28	4	4	4	3	4	4	4	3	30
29	5	5	5	3	5	5	5	5	38
30	4	4	4	2	4	4	4	4	30
31	5	5	5	4	1	3	5	3	31
32	5	5	1	4	5	3	5	3	31
33	3	5	5	2	5	3	5	1	29
34	4	4	4	2	3	3	4	3	27
35	3	4	4	2	4	4	3	4	28
36	4	4	4	2	4	3	4	4	29

37	5	5	5	1	5	5	5	5	36
38	2	4	2	2	4	4	4	4	26
39	4	4	5	2	4	4	5	4	32
40	4	4	4	2	5	4	4	4	31
41	3	4	4	3	4	3	3	3	27
42	3	4	3	3	4	4	4	4	29
43	3	3	4	3	4	4	4	4	29
44	5	5	5	1	5	5	5	5	36
45	3	4	4	1	4	4	4	5	29
46	4	4	4	3	4	4	4	4	31
47	3	4	3	2	4	4	4	4	28
48	3	4	3	3	4	4	3	4	28
49	4	5	5	2	1	2	5	4	28
50	3	4	3	2	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	5	3	5	3	32
52	5	5	2	4	4	4	5	4	33
53	3	4	3	2	3	3	4	3	25
54	4	4	4	2	4	4	4	4	30
55	5	5	4	1	5	5	5	5	35
56	3	4	3	3	4	4	3	3	27
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	4	3	5	5	5	5	37
59	4	4	4	3	4	4	4	4	31
60	5	5	5	3	5	5	5	5	38
61	3	4	3	3	4	3	4	4	28
62	5	5	5	2	4	2	4	4	31
63	3	3	3	3	4	3	3	3	25
64	4	4	2	2	4	3	3	4	26
65	4	5	4	2	5	5	4	5	34
66	4	4	4	2	4	4	4	4	30
67	4	5	5	3	4	4	4	5	34

Descriptive Statistics

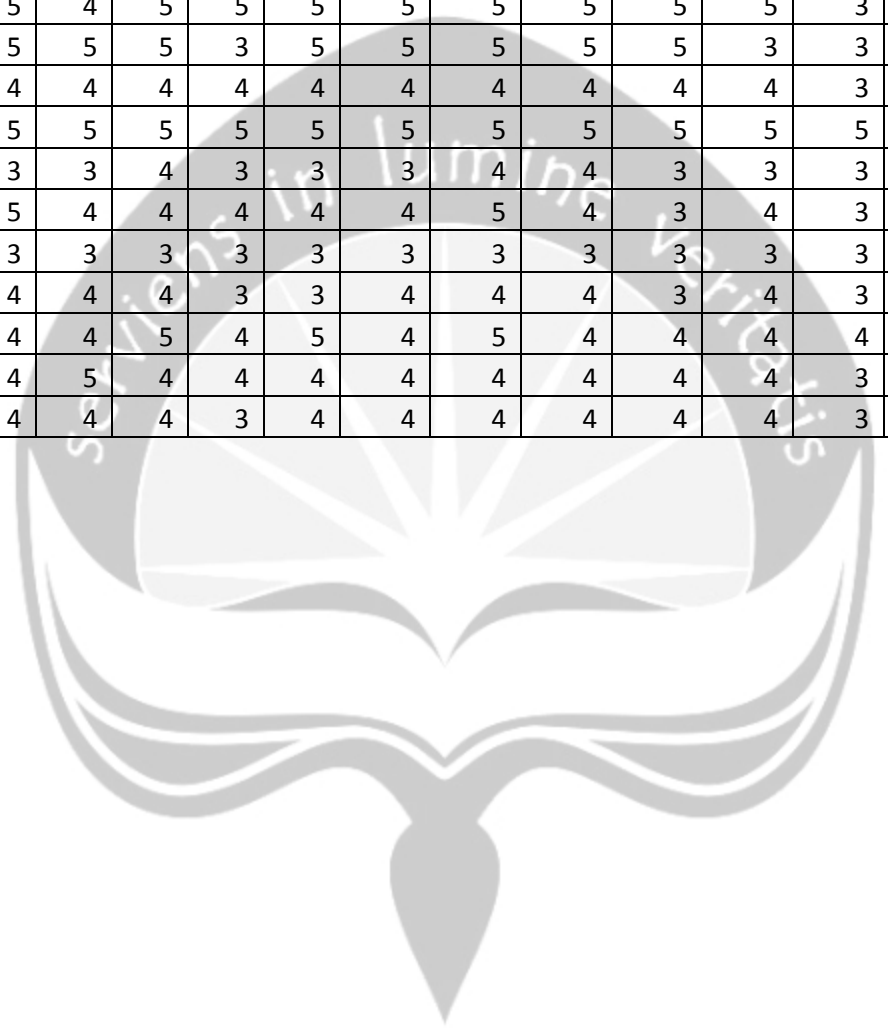
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA1	67	2	5	3.81	0.82
KA2	67	3	5	4.30	0.58
KA3	67	1	5	3.87	0.95
KA4	67	1	5	2.52	0.84
KA5	67	1	5	4.01	0.91
KA6	67	2	5	3.76	0.87
KA7	67	3	5	4.19	0.61
KA8	67	1	5	3.88	0.83
KA	67	3	5	3.79	0.45
Valid N (listwise)	67				



Variabel Kepuasan Kerja

NO.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	TOTAL
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	71
3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	78
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	87
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	78
6	3	2	3	4	1	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	2	4	3	3	4	70
7	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	67
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	96
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	72
13	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	64
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	77
15	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	72
16	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	79
17	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1	4	4	4	4	3	4	79
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	78
19	5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	75
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	77
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	78
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	76

55	5	2	4	5	4	5	5	2	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	81
56	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	70
57	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	87
58	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	94
59	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	75
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
61	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	68
62	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	83
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
64	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	75
65	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	86
66	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	75



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	67	2	5.0	4.03	0.65
KK2	67	1	5.0	3.70	0.87
KK3	67	2	5.0	4.07	0.61
KK4	67	2	5.0	4.12	0.69
KK5	67	1	5.0	4.01	0.77
KK6	67	3	5.0	4.09	0.65
KK7	67	3	5.0	4.10	0.61
KK8	67	2	5.0	3.78	0.78
KK9	67	3	5.0	4.09	0.60
KK10	67	2	5.0	4.03	0.63
KK11	67	3	5.0	4.25	0.59
KK12	67	2	5.0	3.97	0.58
KK13	67	1	5.0	3.97	0.76
KK14	67	1	5.0	3.94	0.65
KK15	67	2	5.0	3.63	0.62
KK16	67	2	5.0	3.75	0.75
KK17	67	2	5.0	3.64	0.73
KK18	67	3	5.0	4.13	0.55
KK19	67	2	5.0	3.64	0.75
KK20	67	2	5.0	3.75	0.77
KK	67	3	5.0	3.94	0.41
Valid N (listwise)	67				

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	4	6.0	6.0	6.0
	20-30 Tahun	37	55.2	55.2	61.2
	31-40 Tahun	22	32.8	32.8	94.0
	>40 Tahun	4	6.0	6.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	64	95.5	95.5	95.5
	DIPLOMA	1	1.5	1.5	97.0
	S1	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	23	34.3	34.3	34.3
	2-5 Tahun	36	53.7	53.7	88.1
	6-9 Tahun	3	4.5	4.5	92.5
	10-13 Tahun	3	4.5	4.5	97.0
	>13 Tahun	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Bekerja_dibagian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BA Corporation	50	74.6	74.6	74.6
	BA Exclusive SA	4	6.0	6.0	80.6
	BA Exclusive PAC	9	13.4	13.4	94.0
	BA Exclusive Biokos	2	3.0	3.0	97.0
	BA Exclusive Caring By Biokos	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Terakhir_Mengikuti_Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mei 2018	2	3.0	3.0	3.0
	November 2018	11	16.4	16.4	19.4
	Desember 2018	4	6.0	6.0	25.4
	Januari 2019	2	3.0	3.0	28.4
	Maret 2019	1	1.5	1.5	29.9
	Juli 2019	2	3.0	3.0	32.8
	Agustus 2019	5	7.5	7.5	40.3
	September 2019	33	49.3	49.3	89.6
	Oktober 2019	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	



LAMPIRAN III

Uji Validitas dan Reliabilitas *Pre-Test*

Correlations

		P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P1	Pearson Correlation	.237	.044	.153	.197	.210	.302	.321*	.098	.109	-.101	.043	.250	.043	.162	.156	.333*
	Sig. (2-tailed)	.141	.788	.346	.222	.193	.058	.043	.547	.504	.534	.794	.120	.794	.319	.337	.036
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.211	.018	.245	.255	.299	.505**	.215	.371*	.209	.014	.336*	.145	.165	.166	.204	.471**
	Sig. (2-tailed)	.191	.914	.127	.112	.061	.001	.183	.018	.197	.934	.034	.373	.309	.307	.207	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.250	.090	.270	.267	.392*	.499**	.191	.440**	.324*	.034	.375*	.457**	.286	.239	.340*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.119	.579	.091	.095	.012	.001	.238	.004	.042	.836	.017	.003	.074	.137	.032	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	####	.127	-.053	-.126	.212	.263	.148	.073	-.117	.070	.319*	.327*	.179	.035	-.073	.335*
	Sig. (2-tailed)	####	.434	.745	.437	.190	.102	.363	.652	.472	.666	.045	.040	.268	.829	.656	.035
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.335*	.372*	.162	.186	.198	.267	.341*	.092	-.103	.095	.361*	.236	.301	.114	-.044	.490**
	Sig. (2-tailed)	.034	.018	.317	.250	.221	.095	.031	.570	.528	.558	.022	.143	.059	.482	.787	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.339*	.369*	.223	-.034	.132	.130	.482**	.028	-.006	-.064	.197	.272	.197	.129	.037	.443**
	Sig. (2-tailed)	.032	.019	.167	.836	.417	.425	.002	.864	.970	.696	.222	.090	.222	.426	.819	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.212	-.060	.149	.025	.166	.110	.368*	-.033	.283	.150	.216	.231	.102	-.140	.102	.222

	Sig. (2-tailed)	.189	.714	.359	.878	.306	.500	.019	.840	.076	.355	.180	.151	.531	.389	.530	.168
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.502**	.414**	.406**	.245	.422**	.510**	.287	.298	.371*	.104	.429**	.555**	.362*	.274	.363*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.009	.127	.007	.001	.073	.062	.018	.522	.006	.000	.022	.088	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.305	.198	.416**	.333*	.319*	.452**	.233	.461**	.318*	.230	.429**	.425**	.363*	.316*	.410**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.055	.220	.008	.036	.045	.003	.149	.003	.045	.153	.006	.006	.021	.047	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.416**	.586**	.247	.255	.055	.124	.344*	.118	.127	.095	.334*	.208	.334*	.206	.080	.492**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.125	.112	.735	.445	.030	.467	.436	.558	.035	.197	.035	.203	.624	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.428**	.454**	.120	.341*	.413**	.410**	.145	.354*	.245	.146	.297	.311	.144	.331*	.255	.595**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.462	.032	.008	.009	.372	.025	.128	.368	.062	.051	.377	.037	.112	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	.603**	.592**	.370*	.318*	.214	.289	.307	.319*	.212	.169	.459**	.382*	.387*	.338*	.388*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.045	.185	.071	.054	.045	.188	.298	.003	.015	.014	.033	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	.425**	.457**	.244	.184	.306	.421**	.324*	.270	.224	.221	.365*	.563**	.299	.240	.410**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.130	.255	.055	.007	.042	.092	.164	.170	.021	.000	.061	.136	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	.625**	.445**	.279	.038	.289	.415**	.159	.366*	.257	.135	.267	.571**	.492**	.369*	.414**	.651**

	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.082	.818	.071	.008	.328	.020	.110	.407	.095	.000	.001	.019	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15	Pearson Correlation	.523**	.402*	.212	.143	.160	.091	.338*	.157	.332*	.430**	.144	.211	.144	.006	.142	.426**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.190	.380	.324	.577	.033	.332	.036	.006	.377	.192	.377	.968	.380	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.312*	.277	.359*	.508**	.362*	.574**	.160	.404**	.461**	.539**	.256	.394*	.711**
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.050	.084	.023	.001	.022	.000	.324	.010	.003	.000	.111	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17	Pearson Correlation	.416**	1	.292	.107	.141	.083	.088	.251	.142	.324*	.237	.234	.163	.388*	.228	.517**
	Sig. (2-tailed)	.008		.067	.512	.384	.611	.589	.118	.383	.041	.140	.146	.316	.013	.157	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18	Pearson Correlation	.363*	.292	1	.458**	.471**	.491**	.338*	.288	.325*	.018	.166	.268	.166	.462**	.217	.535**
	Sig. (2-tailed)	.021	.067		.003	.002	.001	.033	.072	.041	.912	.306	.095	.306	.003	.179	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19	Pearson Correlation	.312*	.107	.458**	1	.405**	.522**	.291	.527**	.399*	.348*	.395*	.340*	.227	.397*	.453**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.050	.512	.003		.009	.001	.069	.000	.011	.028	.012	.032	.159	.011	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P20	Pearson Correlation	.277	.141	.471**	.405**	1	.794**	.112	.435**	.320*	.156	.412**	.443**	.173	.476**	.388*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.084	.384	.002	.009		.000	.490	.005	.044	.337	.008	.004	.286	.002	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P21	Pearson Correlation	.359*	.083	.491**	.522**	.794**	1	.213	.606**	.480**	.217	.403*	.567**	.338*	.530**	.530**	.726**

	Sig. (2-tailed)	.023	.611	.001	.001	.000		.188	.000	.002	.179	.010	.000	.033	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P22	Pearson Correlation	.508**	.088	.338*	.291	.112	.213	1	.066	.394*	.014	.222	.134	.222	-.217	.013	.452**
	Sig. (2-tailed)	.001	.589	.033	.069	.490	.188		.687	.012	.934	.168	.410	.168	.180	.939	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P23	Pearson Correlation	.362*	.251	.288	.527**	.435**	.606**	.066	1	.647**	.392*	.467**	.491**	.355*	.529**	.667**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.022	.118	.072	.000	.005	.000	.687		.000	.012	.002	.001	.024	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P24	Pearson Correlation	.574**	.142	.325*	.399*	.320*	.480**	.394*	.647**	1	.133	.397*	.436**	.397*	.282	.517**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.383	.041	.011	.044	.002	.012	.000		.412	.011	.005	.011	.078	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P25	Pearson Correlation	.160	.324*	.018	.348*	.156	.217	.014	.392*	.133	1	.326*	.236	.154	.226	.365*	.375*
	Sig. (2-tailed)	.324	.041	.912	.028	.337	.179	.934	.012	.412		.040	.142	.344	.162	.021	.017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P26	Pearson Correlation	.404**	.237	.166	.395*	.412**	.403*	.222	.467**	.397*	.326*	1	.469**	.492**	.211	.466**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.010	.140	.306	.012	.008	.010	.168	.002	.011	.040		.002	.001	.191	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P27	Pearson Correlation	.461**	.234	.268	.340*	.443**	.567**	.134	.491**	.436**	.236	.469**	1	.682**	.512**	.654**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.003	.146	.095	.032	.004	.000	.410	.001	.005	.142	.002		.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P28	Pearson Correlation	.539**	.163	.166	.227	.173	.338*	.222	.355*	.397*	.154	.492**	.682**	1	.349*	.572**	.574**

	Sig. (2-tailed)	.000	.316	.306	.159	.286	.033	.168	.024	.011	.344	.001	.000		.027	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P29	Pearson Correlation	.256	.388*	.462**	.397*	.476**	.530**	-.217	.529**	.282	.226	.211	.512**	.349*	1	.692**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.111	.013	.003	.011	.002	.000	.180	.000	.078	.162	.191	.001	.027		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P30	Pearson Correlation	.394*	.228	.217	.453**	.388*	.530**	.013	.667**	.517**	.365*	.466**	.654**	.572**	.692**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.012	.157	.179	.003	.013	.000	.939	.000	.001	.021	.002	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.711**	.517**	.535**	.550**	.603**	.726**	.452**	.646**	.573**	.375*	.643**	.727**	.574**	.550**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Komitmen Afektif

Correlations

		KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA7	KA8	Total
KA1	Pearson Correlation	1	.329*	.570**	.244	-.146	.322*	.202	.202	.606**
	Sig. (2-tailed)		.038	.000	.129	.370	.043	.212	.210	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KA2	Pearson Correlation	.329*	1	.352*	.338*	.027	.040	.397*	.134	.544**
	Sig. (2-tailed)	.038		.026	.033	.868	.807	.011	.411	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KA3	Pearson Correlation	.570**	.352*	1	.103	-.053	.502**	.255	.309	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026		.528	.747	.001	.112	.053	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KA4	Pearson Correlation	.244	.338*	.103	1	-.123	.015	.232	.142	.409**
	Sig. (2-tailed)	.129	.033	.528		.448	.926	.150	.382	.009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KA5	Pearson Correlation	-.146	.027	-.053	-.123	1	.404**	-.097	.521**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.370	.868	.747	.448		.010	.553	.001	.009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KA6	Pearson Correlation	.322*	.040	.502**	.015	.404**	1	-.024	.628**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.043	.807	.001	.926	.010		.884	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KA7	Pearson Correlation	.202	.397*	.255	.232	-.097	-.024	1	-.037	.372*
	Sig. (2-tailed)	.212	.011	.112	.150	.553	.884		.822	.018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KA8	Pearson Correlation	.202	.134	.309	.142	.521**	.628**	-.037	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.210	.411	.053	.382	.001	.000	.822		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.606**	.544**	.671**	.409**	.408**	.706**	.372*	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.009	.000	.018	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
KK1	Pearson Correlation	1	.308	.540**	.500**	.278	.265	.462**	.228	.600**	.504**
	Sig. (2-tailed)		.053	.000	.001	.082	.098	.003	.157	.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK2	Pearson Correlation	.308	1	.255	.261	.275	.417**	.196	.178	.319*	.324*
	Sig. (2-tailed)	.053		.113	.104	.086	.007	.226	.272	.045	.042
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK3	Pearson Correlation	.540**	.255	1	.551**	.428**	.394*	.418**	.260	.634**	.292
	Sig. (2-tailed)	.000	.113		.000	.006	.012	.007	.106	.000	.067
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK4	Pearson Correlation	.500**	.261	.551**	1	.382*	.384*	.192	.390*	.534**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.001	.104	.000		.015	.015	.235	.013	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK5	Pearson Correlation	.278	.275	.428**	.382*	1	.672**	.281	.485**	.490**	.378*
	Sig. (2-tailed)	.082	.086	.006	.015		.000	.079	.001	.001	.016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK6	Pearson Correlation	.265	.417**	.394*	.384*	.672**	1	.365*	.478**	.430**	.377*
	Sig. (2-tailed)	.098	.007	.012	.015	.000		.020	.002	.006	.016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK7	Pearson Correlation	.462**	.196	.418**	.192	.281	.365*	1	.419**	.355*	.126

	Sig. (2-tailed)	.003	.226	.007	.235	.079	.020		.007	.025	.439
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK8	Pearson Correlation	.228	.178	.260	.390*	.485**	.478**	.419**	1	.432**	.385*
	Sig. (2-tailed)	.157	.272	.106	.013	.001	.002	.007		.005	.014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK9	Pearson Correlation	.600**	.319*	.634**	.534**	.490**	.430**	.355*	.432**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.000	.000	.001	.006	.025	.005		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK10	Pearson Correlation	.504**	.324*	.292	.578**	.378*	.377*	.126	.385*	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.042	.067	.000	.016	.016	.439	.014	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK11	Pearson Correlation	.412**	.341*	.473**	.413**	.495**	.371*	.455**	.362*	.681**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.008	.031	.002	.008	.001	.018	.003	.022	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK12	Pearson Correlation	.379*	.162	.575**	.430**	.564**	.156	.150	.390*	.510**	.370*
	Sig. (2-tailed)	.016	.318	.000	.006	.000	.337	.354	.013	.001	.019
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK13	Pearson Correlation	.444**	.428**	.513**	.625**	.548**	.561**	.355*	.482**	.526**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.001	.000	.000	.000	.025	.002	.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK14	Pearson Correlation	.263	.352*	.383*	.503**	.706**	.745**	.220	.695**	.462**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.101	.026	.015	.001	.000	.000	.173	.000	.003	.007

KK8	Pearson Correlation	.362*	.390*	.482*	.695**	.435**	.340*	.551**	.061	.351*	.460**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.022	.013	.002	.000	.005	.032	.000	.710	.026	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK9	Pearson Correlation	.681**	.510**	.526*	.462**	.384*	.529**	.626**	.443**	.447**	.632**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.014	.000	.000	.004	.004	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK10	Pearson Correlation	.542**	.370*	.486*	.421**	.420**	.712**	.498**	.515**	.491**	.648**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.001	.007	.007	.000	.001	.001	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK11	Pearson Correlation	1	.488**	.404*	.429**	.296	.442**	.444**	.382*	.357*	.540**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.006	.063	.004	.004	.015	.024	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK12	Pearson Correlation	.488**	1	.359*	.416**	.328*	.280	.432**	.273	.219	.344*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.001		.023	.008	.039	.080	.005	.088	.175	.030	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK13	Pearson Correlation	.404**	.359*	1	.622**	.616**	.549**	.730**	.533**	.493**	.493**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.010	.023		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK14	Pearson Correlation	.429**	.416**	.622*	1	.606**	.345*	.597**	.099	.349*	.482**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.006	.008	.000		.000	.029	.000	.545	.027	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK15	Pearson Correlation	.296	.328*	.616*	.606**	1	.494**	.347*	.280	.310	.310	.601**

	Sig. (2-tailed)	.063	.039	.000	.000		.001	.028	.080	.052	.052	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK16	Pearson Correlation	.442**	.280	.549*	.345*	.494**	1	.516**	.661**	.479**	.609**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.004	.080	.000	.029	.001		.001	.000	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK17	Pearson Correlation	.444**	.432**	.730*	.597**	.347*	.516**	1	.435**	.561**	.610**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000	.000	.028	.001		.005	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK18	Pearson Correlation	.382*	.273	.533*	.099	.280	.661**	.435**	1	.571**	.422**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.015	.088	.000	.545	.080	.000	.005		.000	.007	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK19	Pearson Correlation	.357*	.219	.493*	.349*	.310	.479**	.561**	.571**	1	.695**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.024	.175	.001	.027	.052	.002	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK20	Pearson Correlation	.540**	.344*	.493*	.482**	.310	.609**	.610**	.422**	.695**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.001	.002	.052	.000	.000	.007	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.677**	.587**	.828*	.769**	.601**	.664**	.822**	.511**	.598**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reabilitas Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	30

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	110.88	124.522	.293	.913
P2	111.68	120.584	.416	.912
P3	111.35	121.823	.570	.910
P4	111.15	123.772	.285	.914
P5	111.38	120.651	.440	.912
P6	111.28	122.512	.400	.912
P7	111.85	123.669	.125	.921
P8	111.33	118.892	.631	.909
P9	111.30	119.138	.595	.909
P10	111.53	120.102	.438	.912
P11	111.98	117.461	.544	.910
P12	111.33	119.353	.642	.909
P13	111.15	118.131	.664	.908
P14	111.15	119.926	.620	.909
P15	111.98	120.692	.362	.913
P16	111.38	118.189	.681	.908
P17	111.35	121.669	.478	.911
P18	111.73	120.512	.491	.911
P19	112.23	119.102	.500	.911
P20	111.68	118.738	.560	.910
P21	111.63	117.522	.696	.908
P22	111.63	122.035	.406	.912
P23	111.75	117.372	.603	.909
P24	111.60	119.528	.529	.910
P25	111.85	122.285	.316	.914
P26	111.55	119.792	.610	.909
P27	111.58	118.456	.700	.908
P28	111.55	120.715	.537	.910
P29	111.58	117.276	.488	.911
P30	111.55	116.972	.594	.909

Reliabilitas Komitmen Afektif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	24.33	10.635	.417	.621
KA2	23.83	11.430	.379	.633
KA3	23.75	10.654	.532	.598
KA4	24.93	12.071	.203	.672
KA5	23.63	11.830	.146	.699
KA6	23.85	9.515	.518	.589
KA7	23.88	12.471	.201	.669
KA8	23.80	10.523	.551	.592

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	20

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	71.28	80.717	.548	.927
KK2	71.33	82.071	.406	.930
KK3	71.15	79.362	.608	.926
KK4	71.10	79.323	.694	.925
KK5	71.45	75.228	.673	.925
KK6	71.45	77.177	.638	.926
KK7	71.20	81.395	.387	.931
KK8	71.43	77.635	.606	.926
KK9	71.03	80.230	.758	.925
KK10	71.13	79.907	.670	.926
KK11	70.85	81.105	.648	.926
KK12	71.25	79.731	.534	.928
KK13	71.55	73.074	.791	.922
KK14	71.35	73.618	.719	.924
KK15	71.43	80.251	.555	.927
KK16	71.28	79.025	.620	.926
KK17	71.43	73.943	.787	.922
KK18	71.05	81.638	.462	.929
KK19	71.15	80.849	.556	.927
KK20	71.15	79.413	.700	.925



LAMPIRAN IV

Uji Validitas

P25	Pearson Correlation	.560**	.504**	.260*	.354**	.396**	.633**	.541**	.617**	1	.487**	.480**	.578**	.527**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.003	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
P26	Pearson Correlation	.414**	.226	.501**	.735**	.633**	.347**	.653**	.675**	.487**	1	.727**	.476**	.633**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
P27	Pearson Correlation	.399**	.093	.513**	.676**	.596**	.330**	.469**	.597**	.480**	.727**	1	.509**	.682**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.456	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
P28	Pearson Correlation	.496**	.289*	.326**	.412**	.467**	.389**	.458**	.625**	.578**	.476**	.509**	1	.426**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.007	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
P29	Pearson Correlation	.507**	.362**	.453**	.417**	.398**	.431**	.547**	.538**	.527**	.633**	.682**	.426**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.667**	.482**	.628**	.668**	.681**	.641**	.710**	.737**	.729**	.743**	.716**	.635**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Komitmen Afektif

Correlations

		KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA7	KA8	TOTAL
KA1	Pearson Correlation	1	.411**	.335**	.105	.145	.294*	.440**	.300*	.658**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.397	.240	.016	.000	.014	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KA2	Pearson Correlation	.411**	1	.322**	.111	.164	.144	.651**	.235	.605**
	Sig. (2-tailed)	.001		.008	.372	.185	.246	.000	.056	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KA3	Pearson Correlation	.335**	.322**	1	-.138	.142	.162	.333**	.076	.508**
	Sig. (2-tailed)	.006	.008		.265	.252	.191	.006	.543	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KA4	Pearson Correlation	.105	.111	-.138	1	.009	.049	.124	.004	.275*
	Sig. (2-tailed)	.397	.372	.265		.940	.695	.316	.975	.024
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KA5	Pearson Correlation	.145	.164	.142	.009	1	.538**	.131	.324**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.240	.185	.252	.940		.000	.291	.007	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KA6	Pearson Correlation	.294*	.144	.162	.049	.538**	1	.174	.591**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.016	.246	.191	.695	.000		.159	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KA7	Pearson Correlation	.440**	.651**	.333**	.124	.131	.174	1	.167	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.316	.291	.159		.176	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KA8	Pearson Correlation	.300*	.235	.076	.004	.324**	.591**	.167	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.014	.056	.543	.975	.007	.000	.176		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.658**	.605**	.508**	.275*	.579**	.687**	.604**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Variabel Kepuasan Kerja

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
KK1	Pearson Correlation	1	.257*	.566**	.705**	.575**	.427**	.568**	.344**	.462**	.406**
	Sig. (2-tailed)		.036	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK2	Pearson Correlation	.257*	1	.384**	.264*	.369**	.156	.232	.057	.052	.128
	Sig. (2-tailed)	.036		.001	.031	.002	.207	.059	.649	.674	.303
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK3	Pearson Correlation	.566**	.384**	1	.666**	.546**	.521**	.469**	.228	.439**	.350**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.064	.000	.004
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK4	Pearson Correlation	.705**	.264*	.666**	1	.600**	.592**	.625**	.279*	.381**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000		.000	.000	.000	.022	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK5	Pearson Correlation	.575**	.369**	.546**	.600**	1	.425**	.354**	.336**	.394**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.003	.005	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK6	Pearson Correlation	.427**	.156	.521**	.592**	.425**	1	.634**	.223	.373**	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000	.207	.000	.000	.000		.000	.070	.002	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK7	Pearson Correlation	.568**	.232	.469**	.625**	.354**	.634**	1	.179	.351**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.059	.000	.000	.003	.000		.146	.004	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK8	Pearson Correlation	.344**	.057	.228	.279*	.336**	.223	.179	1	.503**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.004	.649	.064	.022	.005	.070	.146		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK9	Pearson Correlation	.462**	.052	.439**	.381**	.394**	.373**	.351**	.503**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.674	.000	.001	.001	.002	.004	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK10	Pearson Correlation	.406**	.128	.350**	.414**	.439**	.405**	.390**	.544**	.641**	1

	Sig. (2-tailed)	.001	.303	.004	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK11	Pearson Correlation	.695**	.091	.496**	.752**	.462**	.460**	.649**	.294*	.497**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.463	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK12	Pearson Correlation	.447**	.133	.394**	.546**	.480**	.374**	.356**	.290*	.228	.338**
	Sig. (2-tailed)	.000	.284	.001	.000	.000	.002	.003	.017	.063	.005
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK13	Pearson Correlation	.278*	.101	.332**	.327**	.131	.532**	.600**	-.037	.308*	.129
	Sig. (2-tailed)	.023	.416	.006	.007	.291	.000	.000	.764	.011	.297
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK14	Pearson Correlation	.399**	.236	.356**	.221	.215	.303*	.440**	.154	.210	.079
	Sig. (2-tailed)	.001	.054	.003	.073	.081	.013	.000	.214	.088	.525
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK15	Pearson Correlation	.401**	.378**	.353**	.425**	.360**	.310*	.385**	.201	.050	.300*
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003	.000	.003	.011	.001	.103	.685	.014
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK16	Pearson Correlation	.234	.488**	.109	.179	.298*	.142	.093	-.074	.018	.049
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.381	.148	.014	.250	.454	.554	.886	.695
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK17	Pearson Correlation	.404**	.305*	.399**	.448**	.413**	.454**	.427**	.043	.283*	.387**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.001	.000	.001	.000	.000	.727	.020	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK18	Pearson Correlation	.499**	.181	.558**	.441**	.499**	.437**	.413**	.143	.519**	.297*
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.000	.000	.000	.000	.001	.247	.000	.015
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK19	Pearson Correlation	.301*	.366**	.389**	.260*	.428**	.254*	.316**	.224	.174	.312*
	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.001	.033	.000	.038	.009	.068	.160	.010
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
K20	Pearson Correlation	.228	.407**	.430**	.289*	.393**	.446**	.384**	-.046	.117	.205
	Sig. (2-tailed)	.063	.001	.000	.018	.001	.000	.001	.711	.346	.095

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.739**	.486**	.727**	.757**	.716**	.683**	.713**	.395**	.554**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

		KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	K20	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	.695**	.447**	.278*	.399**	.401**	.234	.404**	.499**	.301*	.228	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.001	.001	.056	.001	.000	.013	.063	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK2	Pearson Correlation	.091	.133	.101	.236	.378**	.488**	.305*	.181	.366**	.407**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.463	.284	.416	.054	.002	.000	.012	.143	.002	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK3	Pearson Correlation	.496**	.394**	.332**	.356**	.353**	.109	.399**	.558**	.389**	.430**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.006	.003	.003	.381	.001	.000	.001	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK4	Pearson Correlation	.752**	.546**	.327**	.221	.425**	.179	.448**	.441**	.260*	.289*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.073	.000	.148	.000	.000	.033	.018	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK5	Pearson Correlation	.462**	.480**	.131	.215	.360**	.298*	.413**	.499**	.428**	.393**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.291	.081	.003	.014	.001	.000	.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK6	Pearson Correlation	.460**	.374**	.532**	.303*	.310*	.142	.454**	.437**	.254*	.446**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.013	.011	.250	.000	.000	.038	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK7	Pearson Correlation	.649**	.356**	.600**	.440**	.385**	.093	.427**	.413**	.316**	.384**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.001	.454	.000	.001	.009	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
KK8	Pearson Correlation	.294*	.290*	-.037	.154	.201	-.074	.043	.143	.224	-.046	.395**
	Sig. (2-tailed)	.016	.017	.764	.214	.103	.554	.727	.247	.068	.711	.001

KK19	Pearson Correlation	.278*	.184	.246*	.266*	.356**	.241*	.616**	.339**	1	.602**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.023	.135	.044	.030	.003	.050	.000	.005		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
K20	Pearson Correlation	.281*	.189	.404**	.244*	.370**	.310*	.592**	.408**	.602**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.021	.127	.001	.047	.002	.011	.000	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.693**	.569**	.539**	.524**	.594**	.394**	.697**	.664**	.603**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67





LAMPIRAN V

Uji Reliabilitas

Reliabilitas Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	118.28	109.115	.458	.936
P2	118.82	107.816	.471	.936
P3	118.55	110.433	.323	.938
P4	118.27	108.836	.513	.936
P5	118.25	108.071	.556	.935
P6	118.34	107.774	.570	.935
P7	118.51	108.223	.521	.936
P8	118.46	107.798	.578	.935
P9	118.75	110.010	.393	.937
P10	119.37	105.207	.486	.937
P11	118.45	107.857	.603	.935
P12	118.31	108.491	.573	.935
P13	118.30	107.667	.657	.934
P14	118.81	107.250	.487	.936
P15	118.57	108.007	.593	.935
P16	118.57	107.734	.555	.935
P17	118.81	105.583	.630	.934
P18	118.93	106.979	.420	.938
P19	118.57	106.976	.592	.935
P20	118.52	107.314	.639	.934
P21	118.58	106.701	.651	.934
P22	118.76	105.882	.602	.935
P23	118.60	107.668	.686	.934
P24	119.00	103.939	.704	.933
P25	119.13	102.754	.690	.934
P26	118.67	106.163	.719	.934
P27	118.60	105.638	.686	.934
P28	118.88	106.440	.597	.935
P29	118.58	106.126	.702	.934

Reliabilitas Komitmen Afektif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	67	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	8

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	26.54	9.768	.496	.618
KA2	26.04	10.801	.488	.634
KA3	26.48	10.405	.273	.678
KA4	27.82	12.028	.043	.724
KA5	26.33	10.012	.371	.650
KA6	26.58	9.429	.522	.609
KA7	26.15	10.705	.480	.633
KA8	26.46	10.040	.432	.634

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	67	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	20

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	74.79	63.531	.720	.899
KK2	75.13	64.785	.388	.909
KK3	74.75	63.889	.704	.899
KK4	74.69	62.673	.728	.898
KK5	74.79	62.259	.675	.899
KK6	74.75	63.677	.669	.900
KK7	74.72	64.206	.676	.900
KK8	75.04	67.256	.261	.911
KK9	74.75	65.950	.512	.904
KK10	74.81	64.916	.565	.902
KK11	74.60	64.547	.653	.901
KK12	74.85	65.462	.544	.903
KK13	74.88	64.289	.489	.905
KK14	74.91	66.537	.399	.906
KK15	75.16	65.139	.556	.903
KK16	75.10	66.671	.329	.909
KK17	75.18	62.846	.661	.900
KK18	74.69	65.279	.630	.902
KK19	75.21	64.622	.500	.904
KK20	75.09	63.992	.515	.904



LAMPIRAN VI

Uji Regresi

Uji Regresi Linear Sederhana Persamaan I. Dependen: Komitmen Afektif

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.214	3.19469

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.711	1	193.711	18.980	.000 ^b
	Residual	663.394	65	10.206		
	Total	857.104	66			

a. Dependent Variable: KA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.691	4.528		2.361	.021
	PELATIHAN	.160	.037	.475	4.357	.000

a. Dependent Variable: KA

Uji Regresi Linear Sederhana Persamaan II. Dependen: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.626	5.03720

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2832.760	1	2832.760	111.643	.000 ^b
	Residual	1649.270	65	25.373		
	Total	4482.030	66			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.550	7.139		.497	.621
	PELATIHAN	.612	.058	.795	10.566	.000

a. Dependent Variable: KK

Uji Regresi Linear Sederhana Persamaan III. Dependen: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.284	6.97142

a. Predictors: (Constant), KA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.988	1	1322.988	27.222	.000 ^b
	Residual	3159.042	65	48.601		
	Total	4482.030	66			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.003	7.276		5.636	.000
	KA	1.242	.238	.543	5.217	.000

a. Dependent Variable: KK

Uji Regresi Linear Berganda Persamaan IV. Dependen: Komitmen Afektif

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.278	3.06111

a. Predictors: (Constant), P, KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.399	2	128.700	13.735	.000 ^b
	Residual	599.705	64	9.370		
	Total	857.104	66			

a. Dependent Variable: KA

b. Predictors: (Constant), P, KK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.994	4.347		2.299	.025
	KK	.197	.075	.449	2.607	.011
	P	.040	.058	.118	.685	.496

a. Dependent Variable: KA



LAMPIRAN VII
Rangkuman Hasil Wawancara

Beauty Advisor Martha Tilaar Jakarta

Berikut ini adalah rangkuman hasil wawancara peneliti dengan Manajer *Trainer* Martha Tilaar untuk mengetahui gambaran *Beauty Advisor* yang bekerja diperusahaan Martha Tilaar Jakarta. Berikut adalah daftar pertanyaannya:

1. Apa itu *Beauty Advisor* ?
2. Dalam setahun berapa kali *Beauty Advisor* menerima pelatihan, dan pelatihan apa saja yang akan diterima?
3. Setelah memberikan pelatihan, harapannya adalah ?
4. Hal apa saja yang harus dikuasai *Beauty Advisor* agar siap diterjunkan kelapangan?
5. Siapa yang melatih *Beauty Advisor* ? apakah ada bekerja sama dengan pihak dari luar?
6. Bagaimana cara menjadi seorang *Beauty Advisor* apakah harus memiliki pengalaman dibidang tersebut sebelumnya?
7. Bagaimana cara menentukan kinerja *Beauty Advisor* tersebut bagus atau tidak?
8. Biasanya *Beauty Advisor* keluar karena apa, dan bagaimana cara mempertahankannya?

Dari hasil wawancara yang dilakukan, maka jawaban dari pertanyaan diatas akan dipaparkan dalam bentuk rangkuman dibawah ini.

1. *Beauty Advisor* atau *Beauty Assistant* atau yang sering disingkat dan disebut dengan BA adalah, seseorang yang menguasai pengetahuan tentang kecantikan dan brand di mana ia bekerja. Tugasnya adalah membantu *customer* memilih produk yang tepat sesuai dengan jenis dan kondisi kulitnya, mulai dari memilih jenis produk, memilih warna *shade* yang tepat hingga memberi konsultasi singkat. Martha Tilaar sendiri sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang kecantikan di Indonesia juga memiliki *Beauty Advisor* (BA) untuk membantu perusahaan dalam menjangkau konsumen dan memasarkan produk mereka.
2. Untuk menjadi BA Martha Tilaar, karyawan harus melewati beberapa pelatihan setelah ia dinyatakan lulus seleksi *recruitment* karyawan. Yang pertama ada pelatihan *basic*, yang diperuntukkan untuk BA yang baru masuk, BA tersebut akan dilatih selama 5 hari. Kedua ada *re-fresh training* dilakukan untuk BA yang baru bekerja selama 3 bulan, ini dilakukan agar perusahaan bisa memonitoring kinerja karyawan, melihat apakah dalam *job desk* yang sudah dijelaskan pada *training basic* sudah dimengerti dan dipahami dengan baik. *Re-fresh training* ini berlangsung selama \pm 1-2 hari. Ketiga ada *training regular* yang dilakukan setiap bulannya. *Training* ini tidak disebut *training full* karena training ini dilakukan didalam bentuk *meeting*. Jadi ketika selesai atau sedang meeting jika ada masalah terhadap BA akan dibahas didalam meeting tersebut. Keempat ada *training tahunan*, seperti namanya *training* ini dilakukan setahun sekali, diperuntukkan khusus untuk BA yang sudah bekerja >8 bulan. Dalam *training* tahunan ini, perusahaan akan lebih memberikan *training* motivasi, disamping materi tentang *softskills* atau *hard skills* yang harus dikuasai agar meningkatkan atau memunculkan kembali motivasi dari dalam diri BA agar kinerjanya

akan semakin baik lagi. *Training* tahunan ini biasanya dilakukan di puncak Bogor dilakukan selama 3 hari.

3. Hasil dari pelatihan yang dilakukan perusahaan Martha Tilaar terhadap BA nya adalah ingin menjadikan BA yang berkompeten. Kompeten dalam hal ini ada tiga bagian yaitu:
 1. Kompeten dalam keterampilan
 2. Kompeten dalam pengetahuan mengenai kecantikan dan kulit
 3. Kompeten dalam sikap atau etika.
 4. hk
4. BA sudah siap untuk diterjunkan kelapangan jika sudah dinyatakan berkompeten dari pelatihnya. Selain itu mereka juga harus menguasai beberapa hal sebagai konsultan kecantikan yang sudah siap untuk diterjunkan yaitu:
 1. Menguasai keterampilan make up terhadap seseorang, mengetahui jenis dan tipe kecantikan dan kulit (*Hard Skill*)
 2. Menguasai keterampilan menjual produk yang baik itu seperti apa (*Hard Skill*)
 3. Menguasai teknik komunikasi yang baik (*soft skill*).
5. BA dilatih oleh seorang *Trainer* atau Asesor. Martha Tilaar sendiri memiliki 8 *Trainer* + 1 yang terbagi menjadi 6 wilayah.
 - a) Wilayah Sumatera 1 mencakup Medan, Pekanbaru, dan Padang dengan pusat di Medan.
 - b) Wilayah Sumatera 2 mencakup Palembang, Bengkulu, dan Jambi berpusat di Palembang.
 - c) Wilayah Jawa Barat mencakup Tasikmalaya, Cirebon dan pusatnya Bandung.

- d) Wilayah Jawa Tengah mencakup Solo, Semarang, Yogyakarta dan Purwokerto berpusat di Jogja.
- e) Wilayah Jawa Timur mencakup Surabaya, Kediri, Jember, Malang dan Denpasar yang berpusat di kota Surabaya.
- f) Wilayah Kalimantan Selatan mencakup Banjarmasin, Pontianak, Samarinda, Manado dan pusat di Makasar.

+ 1 ada di pusat di Jakarta, khusus untuk materi. Untuk *trainer* Martha Tilaar, perusahaan ini memakai jasa dari anak perusahaannya sendiri PT Sinergi Global Servis. Mereka berkolaborasi dalam melakukan pelatihan terhadap karyawan mereka. Terkadang perusahaan ini juga memanggil ASAE (*Account Supervisor Account Executive*) yang sudah berpengalaman untuk menangani karyawan mereka. Untuk menjadi karyawan yang handal dalam menjual produk para *Beauty Advisor* yang telah mendapatkan pelatihan harus mengikuti *Post Test* selama 5 hari, dimana mereka menjalani beberapa ujian yang diberikan, salah satu ujian yang diberikan adalah menjelaskan produk atau *role play selling skill* dengan catatan *screening* nilai awal mereka bagus. Jika nilai yang mereka dapatkan > 70 maka secara otomatis mereka akan mendapatkan rekomendasi masuk toko. Jika nilai mereka selama mengikuti *post test* kurang dari standart maka ia tidak bisa mengikuti test dihari berikutnya dan dinyatakan gagal.

6. Berbicara mengenai menjadi *Beauty Advisor*, ternyata tidak semua dari *Beauty Advisor* yang diterima sudah mempunyai pengalaman menjadi *Beauty Advisor* Sebelumnya, bahkan ada yang tidak mempunyai pengalaman sama sekali tetapi dipekerjakan karena yang dinilai dalam merekrut seorang *Beauty Advisor* adalah sikap kerjanya, punya kemauan untuk belajar, niat kerja yang tinggi dan motivasi kerjanya tinggi.

7. Dalam memastikan kinerja *Beauty Advisor* perusahaan memantaunya dengan hasil penjualan yang diakses secara online. Jika dalam 3 bulan berturut-turut kinerja dari *Beauty Advisor* mereka menurun maka perusahaan akan melakukan coaching terhadap BA terlebih dahulu. Dilihat apakah penurunan tersebut karena toko atau dari diri BA itu sendiri. Jika permasalahannya dari toko maka akan dilakukan *rolling* tempat kerja. Jika karena BA tersebut sudah lupa akan penjelasan produk maka akan dilakukan *re-freshing training*, dan apabila dari dalam diri BA itu sendiri ada masalah maka akan dilakukan pendekatan Khusus, dan diberikan motivasi *training*. Jika cara tersebut sudah dilakukan dan kinerjanya masih tidak mengalami perubahan atau malah semakin menurun maka, akan diberikan surat peringatan sampai dua kali, lalu jika masih belum ada peningkatan perusahaan akan memutuskan kontrak dengan *Beauty Advisor*nya.
8. Rata-rata *Beauty Advisor* yang bekerja di perusahaan Martha Tilaar 60 % sudah lebih dari 2 tahun, bahkan ada yang bekerja lebih dari 8 tahun hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turn over* perusahaan sangat kecil. Adapun BA yang keluar dari perusahaan karena dua hal, yang pertama karena tindak indisipliner yang dikarenakan sering absen, kinerjanya buruk, integritasnya kurang dan bermasalah dengan toko. kedua adalah keluar karena perilaku baik ; pindah ketempat yang lebih bagus menurut karyawannya, juga melahirkan. Tetapi dalam hal ini, perusahaan selalu berusaha mempertahankan karyawan mereka dengan melihat peluangnya, apakah karyawan ini bisa naik jabatan dari *Beauty Advisor* menjadi *Beauty Consultant*, serta akan dilakukan kenaikan gaji atau diberikan uang prestasi khusus area jawa.



LAMPIRAN VIII

Surat Keterangan Perusahaan

Perihal : Surat Keterangan Pemberian Izin Penelitian

Yth,
Ketua Jurusan Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Babarsari – Yogyakarta

Dengan hormat,

Merujuk pada permohonan survey riset untuk kepentingan penyelesaian tugas akhir mahasiswa Jurusan Manajemen, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, dengan hormat disampaikan bahwa :

Nama : Ayu Erika Purba
NPM : 15 03 22222

Telah melakukan survey di PT. Sinergi Global Servis pada tanggal 18 Oktober 2019 dan diperkenankan untuk mempergunakan data hasil survey tersebut secara bertanggung jawab untuk kepentingan skripsi atau tugas akhir.

Demikian disampaikan surat keterangan ini. Mohon dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 31 Oktober 2019

Menyetujui,



Sinergi Global Servis
Leading in Creating Qualified People
1 Ayu Erika Purba
PT. Sinergi Global Servis