

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA PT. NUTRIFOOD INDONESIA)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik Untuk Menyelesaikan Studi
Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH

**NAMA : Rizka Ayuni Nasution
NPM : 71180312058
Program Pendidikan : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM**



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
MEDAN
2023**

DAFTAR ISI

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Uraian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	12
2.1.2 Pelatihan	15
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	15
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan	16
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	17
2.1.2.4 Indikator Pelatihan.....	20
2.1.3 Kemampuan Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	22
2.1.3.2 Penilaian Kemampuan Kerja	24
2.1.3.3 Faktor Kemampuan Kerja	25
2.1.3.4 Indikator Kemampuan Kerja	27
2.1.4 Komitmen Organisasi	27
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	27

2.1.4.2 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi	28
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	30
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Metode Penelitian.....	37
3.2 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	49
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.3. Struktur Organisasi	50
4.4. Pembagian Tugas	51
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI DATA	54
5.1. Analisis Data	54
5.1.1. Deskripsi Data	54
5.1.2. Deskripsi Jawaban Responden	54
5.2. Analisis Data	60
5.3. Pembahasan.....	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional	37
Tabel 3.2	Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai	40
Tabel 3.4	Skala Likert.....	41
Tabel 4.1	Identitas Responden.....	43
Tabel 4.2	Tabulasi Jawaban Variabel Pelatihan	44
Tabel 4.3	Tabulasi Jawaban Variabel Kemampuan kerja	46
Tabel 4.4	Tabulasi Jawaban Variabel Komitmen organisasi.....	49
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja karyawan	50
Tabel 4.6	Convergent Validity Pelatihan.....	54
Tabel 4.7	Convergent Validity Kemampuan Kerja	54
Tabel 4.8	Convergent Validity Komitmen Organisasi	55
Tabel 4.9	Convergent Validity Kinerja	56
Tabel 4.10	<i>Cross Loading</i>	56
Tabel 4.11	Hasil <i>Composite Reliability</i>	57
Tabel 4.12	Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	58
Tabel 4.13	<i>Discriminant Validity</i>	59
Tabel 4.14	<i>R-Square</i>	61
Tabel 4.15	<i>F-Square</i>	62
Tabel 4.16	<i>Direct Effect</i>	63
Tabel 4.17	<i>Indirect Effect</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	32
------------	---------------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arianty, N. (2010). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 10(1).
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fransiska, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Residu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 2(6), 16–24.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 2.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II.). Yogyakarta: BPFE.

- Hartono, J. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, Y. K., & Wahyuni, S. (2016) Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi. *Journal Of Business And Management*, 16(1), 89-104
- Indrianto, A. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organisational Based Self-Esteem Sebagai Variabel Pemdiiasi. *Business & Management Journal*, 18(2), 41-50
- Jufrizen. J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS*. Batam.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kautsaryda, M., & Prabowo, H. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hotel XYZ. *E-Journal Administrative Reform*, 4(4), 1–11.
- Krisnawati, N. P. A., & Suartana, I. W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), 2539–2566.
- Lestari. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mailisa, Y., Hendri, M. I., & Fauzan, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan 2016*, 5(3), 198–215.
- Mangkunegara. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.
- Nugraha, R. S. (2017). Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 55-63
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo Surabaya dan Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahawan*, 11(2), 134–142.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021) Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang Balmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124–133.
- Solimun, S. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Kedelapan.)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1).
- Syadama. G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organiosasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Waworuntu, B. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (Edisi Ket.)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda silang (X) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan : S2 S1 D3 SLTA

Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS: Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Mutu pekerjaan						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan target yang ditetapkan					
Tanggung jawab						
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
4.	Bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh lembaga					
Orientasi kerja						
5.	Perusahaan selalu menangani keluhan karyawan					
6.	Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan					
Tepat waktu						
7.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
8.	Menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat berdasarkan tujuan yang ditetapkan					
Kerja Sama						
9.	Setiap pegawai dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Pegawai dapat membantu pegawai lain yang bertanya mengenai pekerjaan					
Inisiatif						
11.	Tidak bergantung kepada bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
12.	Pegawai selalu bekerja tanpa menunggu arahan dari pimpinan					

Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan		Skala Ukur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Reaksi						
1.	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan					
Tingkat Belajar						
3	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
4	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
Lama waktu pelatihan						
5	Anda sering mengikuti pelatihan dan seminar yang diadakan oleh Perusahaan					
6	Perusahaan mengadakan pelatihan maksimal 14 hari kerja					
Tingkat ornganisasi						
7	Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikutipelatihan					
8	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
Diklat Prajabatan						
9	Sebelum adanya peningkatan jabaran anda dipilih untuk mengikuti diklat dari Perusahaan					
10	Dengan adanya diklat dapat membantu anda untuk menambah ilmu pengetahuan jabatan yang anda terima					

Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Pendidikan		Skala Ukur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lama waktu/masa kerja						
1.	Saudara memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan					
2	Pengalaman kerja yang Saya miliki, membantu mengurangi kesalahan dalam bekerja					
Tingkat Pengetahuan						
3	Pekerjaan yang Saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang Saya miliki					
4	Pengalaman kerja yang saudara miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Pendidikan						
5	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
Penataran						
7	Saya mempunyai kemahiran dalam bekerja setelah mengikut penataran yang diberikan dinas					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan saya karena sudah mengikuti penataran					

Variabel Kinerja

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
1	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	49
2	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	44
3	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	3	50
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	54
6	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	3	46
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
8	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	54
9	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	50
12	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
14	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	41
15	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
16	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
17	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	50
18	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
20	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	45
21	5	4	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	49
22	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	40
23	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	3	4	2	4	5	2	3	5	5	1	2	5	41
27	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	56
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	49
29	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55
30	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	54
31	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	50
32	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
34	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	54
35	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	41
36	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	43
37	2	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58

42	5	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	1	24
43	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	41

Variabel Pelatihan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	44
2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
6	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	39
7	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	38
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
13	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33
21	3	4	3	2	5	3	2	4	4	3	33
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
23	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
24	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	3	5	3	4	4	3	3	3	5	36
27	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	42
28	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	2	2	1	4	2	5	4	4	5	4	33
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	35
36	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
37	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	35

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	15
43	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	35

Variabel Kemampuan Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	5	5	5	5	3	5	3	4	35
2	4	4	5	4	4	3	3	4	31
3	2	1	2	2	1	1	5	3	17
4	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	4	4	5	4	4	5	4	5	35
6	2	2	3	4	3	4	3	3	24
7	5	5	4	4	5	4	5	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	3	4	5	5	4	5	4	4	34
12	5	5	4	4	4	4	5	5	36
13	5	4	5	4	5	5	5	5	38
14	4	4	4	4	3	2	4	4	29
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	5	5	5	5	5	3	5	5	38
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	5	5	5	5	5	5	39
20	4	4	4	4	3	4	3	3	29
21	5	3	2	2	3	5	5	4	29
22	4	4	3	4	3	3	4	3	28
23	4	4	4	4	3	5	4	4	32
24	4	3	3	3	4	3	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	3	3	5	5	1	2	5	29
27	5	5	5	5	5	5	4	4	38
28	4	3	5	4	4	3	3	4	30
29	3	3	4	5	3	5	5	4	32
30	5	4	5	4	4	4	5	4	35
31	4	4	4	3	4	4	3	4	30
32	4	4	4	3	3	4	3	3	28

33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	4	5	4	4	4	5	4	35
35	3	3	4	3	4	4	3	3	27
36	3	3	4	3	4	4	4	3	28
37	5	5	5	5	5	5	4	3	37
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	1	1	1	3	1	1	2	1	11
43	3	3	4	3	4	4	3	3	27

Lampiran Output SEM PLS

Average Variance Extracted

	AVE
Kemampuan kerja	0.528
Kinerja karyawan	0.614
Pelatihan Kerja	0.545
Komitmen organisasi	0.565

Cross Loading

	Komitmen Organisasi (Z)	Kemampuan kerja (X2)	Pelatihan (X1)	Kinerja (Y)
X1.1	0,653	0,548	0.641	0,705
X1.2	0.605	0.705	0.710	0.700
X1.3	0.621	0.614	0.640	0.619
X1.4	0.562	0.716	0.737	0.608
X1.5	0.648	0.761	0.772	0.701
X1.6	0.585	0.736	0.751	0.745
X1.7	0.676	0.602	0.744	0.682
X1.8	0.611	0.619	0.655	0.655
X2.1	0,502	0.794	0.621	0.570
X2.2	0,609	0.705	0.562	0.688
X2.3	0,664	0.765	0.648	0.551
X2.4	0,658	0.718	0.585	0.502
X2.5	0,649	0.776	0.676	0.509
X2.6	0,653	0.740	0.611	0.537
X2.7	0,548	0.769	0,485	0.658
X2.8	0,624	0.786	0,565	0.570
X2.9	0.747	0.708	0.771	0.655
X2.10	0.746	0.765	0.716	0.640
X2.11	0,578	0.706	0,424	0,233
X2.12	0,470	0.633	0,569	0,248
Y1	0.617	0.502	0.560	0.640
Y2	0.773	0.589	0.694	0.787
Y3	0.706	0.553	0.717	0.757
Y4	0.740	0.700	0.750	0.815
Y5	0.760	0.570	0.785	0.800
Y6	0.730	0.688	0.711	0.735
Y7	0.513	0.551	0.545	0.593
Y8	0.627	0.502	0.565	0.653
Z.1	0.711	0.658	0.562	0.736
Z.2	0.748	0.515	0.530	0.522
Z.4	0.773	0.555	0.272	0.749

Z.5	0.718	0,437	0,416	0,416
Z.6	0.777	0,233	0,481	0,488

Composite Reliability

	Composite Reliability
Kemampuan kerja	0.897
Kinerja karyawan	0.901
Pelatihan Kerja	0.886
Komitmen organisasi	0.884

R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.705	0.695
Komitmen organisasi	0.507	0.496

F-Square

	Kemampuan kerja	Kinerja karyawan	Pelatihan	Komitmen organisasi
Kemampuan kerja		0.301		0.347
Kinerja karyawan				
Pelatihan		0.394		0.323
Komitmen organisasi		0.211		

Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kemampuan kerja → Kinerja Karyawan	0.735	0.771	0.261	14.375	0.000
Kemampuan kerja → Komitmen organisasi	0.210	0.289	0.450	6.673	0.000
Pelatihan → Kinerja Karyawan	0.252	0.260	0.160	9.347	0.000
Pelatihan Kerja → Komitmen organisasi	0.287	0.297	0.137	6.311	0.000
Komitmen organisasi → Kinerja Karyawan	0.262	0.275	0.119	7.553	0.000

Indirect Effect

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistics (O/STERR)	P-Value

	(O)	(M)	(STDEV)		
Pelatihan Kerja→ Komitmen organisasi →Kinerja Karyawan	0.201	0.198	0.097	2.314	0.005
Kemampuan kerja→ Komitmen organisasi →Kinerja Karyawan	0.180	0.098	0.056	2.010	0.031