

## Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Lailatul Mufidah<sup>1</sup>, Endang Suswati<sup>2</sup>, Gendut Budi Wahyono<sup>3</sup>, Nailin Nikmatul Maulidiyah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Gajayana Malang

<sup>4</sup>Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Probolinggo

E-mail: lailatul.mufidah1309@gmail.com<sup>1</sup>, e.suswati58@gmail.com<sup>2</sup>, budiwahyono@unigamalang.ac.id<sup>3</sup>, nailinmaulidiyah@gmail.com<sup>4</sup>

### Article History:

Received: 18 Agustus 2022

Revised: 31 Agustus 2022

Accepted: 31 Agustus 2022

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pelatihan, Kinerja, Komitmen Organisasi

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren melalui komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh yakni menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel penelitian adalah 88 pengurus putra di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren. Komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren.

## PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan Islam yang telah dikembangkan oleh masyarakat Indonesia. Sebagai salah satu produk budaya bangsa, pondok pesantren mempunyai ciri khas yang unik dan menjadi salah satu organisasi yang ikut serta dalam membentuk karakter. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, berkualitas dan kompeten demi meraih tujuan yang ingin dicapai, tanpa perlu menghilangkan identitas yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah para pengurus yang ada di pondok pesantren. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat mendukung pencapaian kesuksesan pondok pesantren. Sedangkan pembentukan organisasi memerlukan keterlibatan karyawan atau pengurus yang menampilkan kinerja yang optimal atau maksimal. Didalam lingkup pondok pesantren tugas dari para pengurus diantaranya adalah keterlibatan dalam kegiatan belajar mengajar, sholat dan mengaji, pembelajaran sopan santun dan akhlaq, serta kegiatan lainnya baik yang bersifat administratif maupun tidak. Demi mendukung hal tersebut perlu kiranya komitmen berorganisasi ditanamkan, peningkatan kompetensi pengurus, pelatihan - pelatihan yang bisa diikuti semua jajaran pengurus demi peningkatan kinerja yang ada.

Kompetensi menjadi suatu nilai inti di dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja baik karyawan maupun organisasi ( Mathis dan Jackson, 2011:4). Dessler (2013:128) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan sebuah perilaku yang dapat diamati dan diukur dari seseorang untuk menentukan kinerja mereka. Stewart dan Brown (2011:22) mengemukakan bahwa kompetensi adalah keahlian dan kemampuan serta atribut seseorang dalam menunjukkan perilaku kerja seseorang. Berdasarkan landasan teoritis tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki peran dalam menentukan kinerja karyawan. Kompetensi sebagai salah satu faktor penting dalam

meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren maka perlu diperhatikan keberadaannya. Kompetensi yang merupakan kemampuan, pengetahuan serta suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pengurus dalam melaksanakan tugasnya bisa menjadi tolak ukur sejauh mana keberhasilan kinerja yang dilakukan. Berdasarkan landasan teoritis tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki peran dalam menentukan kinerja karyawan.

Pemberian berbagai pelatihan kepada pengurus pondok pesantren juga penting untuk dilakukan karena dengan adanya pelatihan yang merupakan pendidikan jangka pendek yang dikhususkan kepada kemampuan tertentu atau bidang tertentu diharapkan juga bisa menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja pengurus. Misalkan pelatihan dalam bidang administrasi, dimana bidang ini pengurus dilatih dan diajarkan mengelola data santri sehingga nantinya bisa diketahui santri ditingkat jenjang pendidikan manakah yang jumlahnya sedikit sehingga bisa dicari solusi dan jalan keluarnya untuk meningkatkan jumlah santri yang masuk. Iqbal (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Training on Employee Performance in the context of Telecommunication sector of D.G.Khan (Pakistan)* menganalisis ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dimana dari 150 subjek yang diteliti yang bekerja disektor perbankan dan dianalisis dengan regresi berganda, mendapatkan hasil bahwa adanya pelatihan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pengurus.

Adanya komitmen organisasi juga akan berpengaruh terhadap keputusan apakah seorang pengurus pondok pesantren akan tetap tinggal sebagai pengurus pondok pesantren atau memilih meninggalkan untuk mencari pekerjaan lain. Komitmen organisasi membentuk sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi yang diikuti dalam hal ini kepengurusan dalam pondok pesantren dimana akan terlihat loyalitas untuk mencapai visi, misi dan tujuan dalam organisasi yang diikuti yakni dalam hal ini menjadi pengurus dalam pondok pesantren. Komitmen yang tinggi terhadap semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan untuk kemajuan pondok pesantren. penelitian yang dilakukan oleh Sunjaya *et al.* (2017) dan Nining *et al.* (2018) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila komitmen organisasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, sebaliknya apabila komitmen organisasi menurun maka kinerja juga akan semakin menurun.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi menunjukkan perannya demi memajukan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu utama keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dan terbaik perlu adanya pula pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan dan kebaikan bersama baik antara pengurus dan lembaga pondok pesantren. Selain itu kinerja pengurus baik apabila sejalan dengan kesungguhan pengurus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Demi meningkatkan kinerja yang ada dapat dipastikan semua faktor harus dimaksimalkan. Baik dalam hal kompetensi yang harus dimiliki oleh pengurus pondok pesantren, pelatihan – pelatihan yang harus sering diikuti, serta peningkatan komitmen organisasi dalam diri pengurus, oleh karena itu dilakukan penelitian agar bisa diketahui dari ketiga faktor yang ada manakah yang menunjukkan hasil yang signifikan dan berpengaruh langsung terhadap kinerja pengurus, ataukah akan ditemukan hasil yang tidak signifikan dalam hal meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren.

---

## LANDASAN TEORI

### Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:324), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Finch dan Crunkilton dalam Sutrisno (2011:204) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang mencakup penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi memang sangat diperlukan SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

### Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:44), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis dalam tujuan terbatas. Rivai dan Sagala (dalam Sinambela, 2017:169), menyatakan bahwa pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

### Komitmen Organisasi

Robbins (2012:123) mendefinisikan komitmen sebagai tingkatan dimanaseseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, atau dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas dan proses dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmanto (2014) kinerja merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang dicapai seseorang atas fungsi pekerjaannya selama periode waktu yang ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni dan Wahyuni, 2006:52). Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*) sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong yang berjumlah 88 orang yang terbagi menjadi dua kepengurusan yakni 70 orang di bagian kedaerahan sedangkan sebanyak 18 orang di biro kepesantrenan. Jumlah populasi pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong adalah sebanyak 88 orang, maka seluruh anggota populasi dalam penelitian ini bertindak pula menjadi sampel atau penelitian ini dapat dikatakan menggunakan metode *sampling* jenuh atau sensus.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji Instrumen Data**

##### a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan metode *Pearson Product Moment*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antar masing-masing butir pertanyaan dengan skor total, hasil korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan angka kritis dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria validitas untuk setiap item adalah jika  $r_{hitung} > r_{Tabel}$  ( $N=88$ ,  $df = 86$ ,  $r_{Tabel} = 0,2096$ ) berarti item tersebut valid.

**Tabel 1. Validitas Instrumen Variabel Kompetensi**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{Tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Kompetensi ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,441	0,2096	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,462	0,2096	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,399	0,2096	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,528	0,2096	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,482	0,2096	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,460	0,2096	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang ada di dalam kuisioner penelitian memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{Tabel}$ , hal tersebut berarti semua indikator yang digunakan untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini dinyatakan valid sebagai alat pengumpul data.

**Tabel 2. Validitas Instrumen Variabel pelatihan**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,573	0,2096	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,423	0,2096	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,601	0,2096	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,436	0,2096	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,515	0,2096	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16

Sesuai dengan data yang telah didapat pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam kuisioner penelitian memiliki r<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari r<sub>Tabel</sub>, hal tersebut berarti semua indikator yang digunakan untuk variabel pelatihan dalam penelitian ini dinyatakan valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

**Tabel 3. Validitas Instrumen Variabel Komitmen organisasi**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Komitmen organisasi (Z)				
	Z <sub>1.1</sub>	0,649	0,2096	Valid
	Z <sub>1.2</sub>	0,799	0,2096	Valid
	Z <sub>1.3</sub>	0,735	0,2096	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan data yang telah didapat pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam kuisioner penelitian memiliki r<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari r<sub>Tabel</sub>, hal tersebut berarti semua indikator yang digunakan untuk variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini dikatakan valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

**Tabel 4. Validitas Instrumen Variabel Kinerja**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Kinerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,555	0,2096	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,731	0,2096	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,680	0,2096	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,660	0,2096	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,652	0,2096	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan data yang telah didapat pada Tabel data 4 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam kuisioner penelitian memiliki r<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari r<sub>Tabel</sub>, hal tersebut berarti semua indikator yang digunakan untuk variabel kinerja dalam penelitian ini dikatakan valid digunakan sebagai alat pengumpul data.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 16, menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari masing-masing variabel kemudian dibandingkan dengan nilai r<sub>Tabel</sub>. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai r<sub>Tabel</sub> (0,2096) maka dapat dikatakan butir-butir pertanyaan yang ada pada kuisioner penelitian adalah reliabel. Selain dibandingkan dengan nilai r<sub>Tabel</sub>, nilai *Cronbach Alpha* juga harus lebih dari

0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,748	0,2096	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,667	0,2096	Reliabel
Z	0,791	0,2096	Reliabel
Y	0,759	0,2096	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari  $r_{Tabel}$  dengan nilai taraf signifikansi 5%, selain lebih besar dari  $r_{Tabel}$ , nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel juga lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara. Tiap-tiap jalur yang ada diuji untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penelitian yang ada yaitu, variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Apabila ada jalur yang tidak signifikan dalam suatu model, maka jalur tersebut akan dihilangkan dari model sesuai dengan ketentuan *trimming theory*. Hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	t-hitung	p-value	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	Z	0,812	12,585	0,000	Signifikan
2	X <sub>2</sub>	Z	0,135	2,089	0,040	Signifikan
3	X <sub>1</sub>	Y	0,346	4,211	0,003	Signifikan
4	X <sub>2</sub>	Y	0,100	2,010	0,048	Signifikan
5	Z	Y	0,594	7,273	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah SPSS 16

#### a. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa pengujian variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,812, hal tersebut berarti apabila X<sub>1</sub> dinaikkan 1 satuan maka akan menaikkan Z sebesar 0,812 artinya variabel X<sub>1</sub> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Z dengan nilai t-hitung 12,585 lebih besar dari t-Tabel (1,988) dengan  $\alpha$  0,05 sehingga H<sub>1</sub> diterima.

#### b. Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa pengujian variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,135, hal tersebut berarti apabila X<sub>2</sub> dinaikkan 1 satuan maka akan menaikkan Z sebesar 0,135 artinya variabel X<sub>1</sub> memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap variabel Z dengan nilai t-hitung 2,089, lebih besar dari t-Tabel (1,988) dengan  $\alpha$  0,05 sehingga  $H_2$  diterima.

c. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa pengujian variabel kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,346, hal tersebut berarti apabila  $X_1$  dinaikkan 1 satuan maka akan menaikkan Y sebesar 0,346 artinya variabel  $X_1$  memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y dengan nilai t-hitung 4,211 lebih besar dari t-Tabel (1,988) dengan  $\alpha$  0,05 sehingga  $H_3$  diterima.

d. Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa pengujian variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y) memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,100, hal tersebut berarti apabila  $X_2$  dinaikkan 1 satuan maka akan menaikkan Y sebesar 0,100 artinya variabel  $X_2$  memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y dengan nilai t-hitung 2, lebih besar dari t-Tabel (1,988) dengan  $\alpha$  0,05 sehingga  $H_4$  diterima.

e. Pengaruh Variabel Komitmen organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa pengujian variabel komitmen organisasi (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,594, hal tersebut berarti apabila Z dinaikkan 1 satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0,594 artinya variabel Z memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dengan nilai t-hitung 7,273 lebih besar dari t-Tabel (1,988) dengan  $\alpha$  0,05 sehingga  $H_5$  diterima.

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

$$Z = 0,812ZX_1 + 0,135ZX_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = 0,346YX_1 + 0,100YX_2 + 0,594YZ + \varepsilon_2 \dots\dots (\text{persamaan 2})$$

Hasil persamaan struktural koefisien jalur pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi belum dapat dimaknai sebelum diuji asumsi klasik terlebih dahulu. Persamaan struktural yang telah diperoleh sebelum dianalisis lebih lanjut harus diuji asumsi klasik dahulu agar terbebas dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas model.

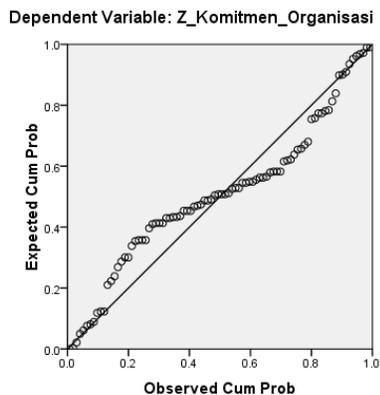
### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam suatu penelitian perlu dilakukan untuk menguji apakah model regresi bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen ketiganya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas model :

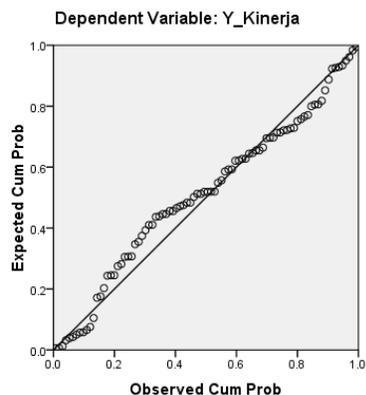
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Pertama**

Sumber : Data diolah SPSS 16

Pada Gambar 2 *P-Plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Kedua**

Sumber : Data diolah SPSS 16

Pada Gambar 2 *P-Plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi suatu korelasi maka dapat dikatakan ada problem multikolinieritas sedangkan model regresi yang baik harusnya tidak terjadi gejala mutikolinieritas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *Tolerance* , jika  $VIF > 5$ , maka terjadi multikolinieritas dan jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui nilai masing-masing VIF dan nilai *Tolerance* yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 7. Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi Kompetensi( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $Z$ )**

Variabel	Nilai VIF	TOL	Keterangan
$X_1$	1,015	0,986	Tidak ada gejala multikolinieritas
$X_2$	1,015	0,986	

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa VIF untuk masing-masing variabel telah berada dibawah 5 dan nilai *tolerance* sudah lebih besar dari 0,1, hal ini berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 8. Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi Kompetensi( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Variabel	Nilai VIF	TOL	Keterangan
$X_1$	2,905	0,344	Tidak ada gejala multikolinieritas
$X_2$	1.067	0,937	
$Z$	2.867	0,349	

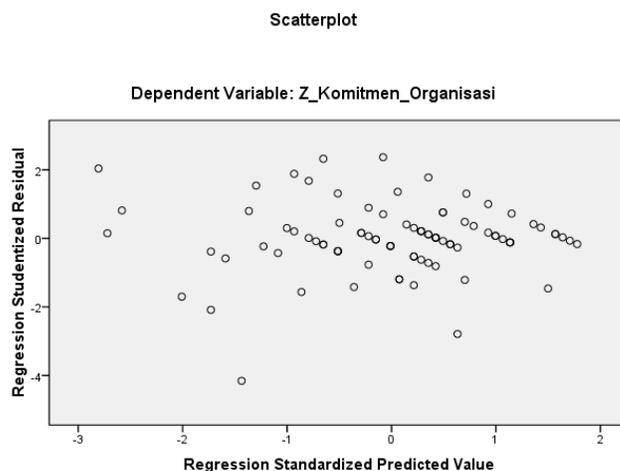
Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa VIF untuk masing-masing variabel telah berada dibawah 5 dan nilai *tolerance* sudah lebih besar dari 0,1, hal ini berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

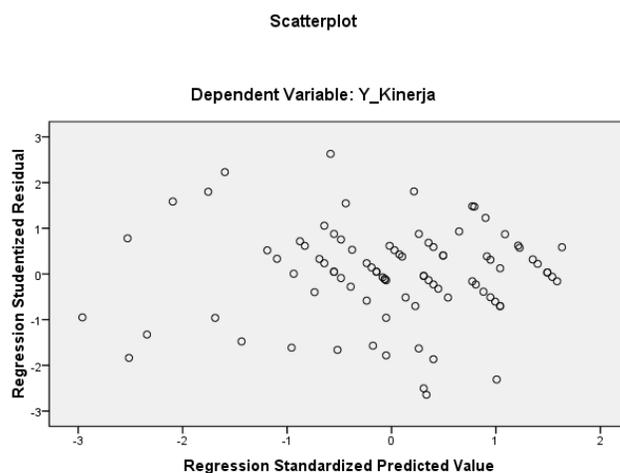
1. Jika ada pola tertentu, titik-titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan pertama**

Sumber: Data diolah SPSS 16

Pada Gambar 3 *Scatterplot* terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dengan pola yang tidak jelas, hal ini berarti model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.



**Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan kedua**

Sumber : Data diolah SPSS 16

Pada Gambar 4 *Scatterplot* terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dengan pola yang tidak jelas, hal ini berarti model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t sendiri digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel tidak bebas dengan level signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05. Apabila hasil *p-value* kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji hipotesisnya :

a. Pengaruh Langsung Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Komitmen organisasi (Z)

$H_0$  = Kompetensi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pengurus Pondok Pesantren

$H_1$  = Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pengurus Pondok Pesantren

**Tabel 9. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Komitmen organisasi (Z)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	$r^2$	p-value	Keterangan
$X_1$	Z	0,812	0,651	0,000	$H_0$ ditolak

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong.

b. Pengaruh Langsung Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Komitmen organisasi (Z)

$H_0$  = Pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

$H_2$  = Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

**Tabel 10. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi (Z)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	$r^2$	p-value	Keterangan
$X_2$	Z	0,315	0,651	0,040	$H_0$ ditolak

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai p-value sebesar  $0,040 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong.

c. Pengaruh Langsung Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

$H_0$  = Kompetensi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

$H_3$  = Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

**Tabel 11. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kompetensi( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	$r^2$	p-value	Keterangan
$X_1$	Y	0,346	0,805	0,000	$H_0$ ditolak

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong.

d. Pengaruh Langsung Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

$H_0$ = Pelatihan( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

$H_4$ = Pelatihan( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

**Tabel 12. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	$r^2$	p-value	Keterangan
$X_2$	Y	0,100	0,805	0,048	$H_0$ ditolak

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh nilai p-value sebesar  $0,048 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

e. Pengaruh Langsung Komitmen organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y)

$H_0$ = Komitmen organisasi(Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

$H_5$ = Komitmen organisasi(Z) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong

**Tabel 13. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Komitmen organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	$r^2$	p-value	Keterangan
Z	Y	0,594	0,805	0,003	$H_0$ ditolak

Sumber : Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong.

### Perhitungan Analisis Jalur

Setelah uji hipotesis dilakukan dan semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, maka langkah selanjutnya adalah menguji ada tidaknya pengaruh

langsung dan tidak langsungnya. Berdasarkan koefisien jalur yang ada, dapat dihitung pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya sebagai berikut :

- a. Menghitung pengaruh variabel kompetensi( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi (Z)
  - Direct :  $X_1 \rightarrow Z = 0,812$
  - Indirect : Tidak ada
  - Total Effect : 0,812 atau 81,2%
- b. Menghitung pengaruh variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Z)
  - Direct :  $X_2 \rightarrow Z = 0,135$
  - Indirect : Tidak ada
  - Total Effect : 0,135 atau 13,5 %
- c. Menghitung pengaruh variabel kompetensi( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)
  - Direct :  $X_1 \rightarrow Y = 0,346$
  - Indirect : Tidak ada
  - Total Effect : 0,346 atau 34,6 %
- d. Menghitung pengaruh variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)
  - Direct :  $X_2 \rightarrow Y = 0,100$
  - Indirect : Tidak ada
  - Total Effect : 0,100 atau 10,0%
- e. Menghitung pengaruh variabel komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y)
  - Direct :  $Z \rightarrow Y = 0,594$
  - Indirect : Tidak ada
  - Total Effect : 0,594 atau 59,4 %
- f. Menghitung pengaruh variabel kompetensi( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z)
  - Direct :  $X_1 \rightarrow Y = 0,346$
  - Indirect :  $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,812)(0,594) = 0,482$
  - Total Effect :  $0,346 + 0,482 = 0,828$  atau 82,8%
- g. Menghitung pengaruh variabel pelatihan( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z)
  - Direct :  $X_2 \rightarrow Y = 0,100$
  - Indirect :  $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,135)(0,594) = 0,080$
  - Total Effect :  $0,100 + 0,080 = 0,180$  atau 18,0%
- h. Menghitung pengaruh sisa (residual effect)
  - Pengaruh sisa  $\varepsilon_1$  terhadap Z  $= \sqrt{1 - r^2}$   
 $= \sqrt{1 - 0,651}$   
 $= 0,590$
  - Pengaruh sisa  $\varepsilon_2$  terhadap Y  $= \sqrt{1 - r^2}$   
 $= \sqrt{1 - 0,805}$   
 $= 0,442$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dapat diketahui bahwa pengaruh total kompetensi( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0,828 atau 82,8 % dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,346 atau 34,6% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,482 atau 48,2% sedangkan pengaruh total pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z) adalah 0,180 atau 18,0 % dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,100 atau 10,0% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,080 atau 8,0 %. Pengaruh variabel komitmen organisasi (Z) terhadap (Y) adalah sebesar 0,594 atau 59,4 %. Dari perhitungan yang telah

dilakukan dan dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kompetensi( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi ( $Z$ ).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren**

Berdasarkan hasil dari analisis jalur diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong dan diperoleh hasil *p-value* lebih kecil dari nilai signifikansi, dengan demikian maka hipotesis pertama diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh oleh Nugroho *et al.* (2019), Handayani dan Wahyuni (2019), Kurniasari (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kompetensi maka komitmen organisasi akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah kompetensi maka komitmen organisasi akan semakin rendah pula.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren**

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan diperoleh hasil *p-value* lebih kecil dari nilai signifikansi, dengan demikian maka hipotesis kedua diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Wahyuni (2019), Kurniasari (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan ini memiliki arti bahwa semakin tinggi pelatihan maka komitmen organisasi akan semakin tinggi juga, sebaliknya semakin rendah pelatihan maka komitmen organisasi akan rendah juga.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong dan melihat dari hasil penilaian responden mengenai variabel kompetensi dan kinerja, diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan ,serta diperoleh hasil *p-value* lebih kecil dari nilai signifikan dengan demikian maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabila dan Hermana (2021), Mayasar (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi maka kinerja akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah kompetensi maka kinerja akan semakin rendah pula.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren**

Berdasarkan dari hasil analisis jalur yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong dan diperoleh hasil *p-value* lebih kecil dari nilai signifikan , dengan demikian maka hipotesis keempat diterima. Hal ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Wijayanto dan Datulong (2017), Handayani dan Wahyuni (2019), Kurniasari (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap terjadi peningkatan

pelatihan terhadap karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat pula. Sebaliknya, apabila pelatihan semakin rendah, maka kinerja pengurus juga akan semakin rendah pula.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren**

Berdasarkan analisis jalur yang ada, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong dan diperoleh nilai *p-value* lebih kecil dari nilai signifikansi, dengan demikian maka hipotesis kelima diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Kurniasari (2018), Handayani dan Wahyuni (2019), Nugroho *et al.* (2019) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka kinerja juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi karyawan, maka kinerja juga akan semakin rendah.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat diketahui bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja secara langsung (*direct*) dan juga secara tidak langsung (*indirect*) dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi yang dimiliki Pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong tergolong tinggi, hal ini dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju pada indikator - indikator variabel kompetensi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Nugroho *et al.* (2019) dan Kurniasari (2018) yang menyatakan bahwa *kompetensi* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan, melalui komitmen organisasi.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat diketahui bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) melalui Komitmen organisasi. Pelatihan yang diterima oleh pengurus Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong tergolong bagus, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator variabel pelatihan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniasari (2018), Handayani dan Wahyuni (2019) yang menunjukkan hasil pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus Pondok Pesantren, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus Pondok Pesantren, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren, kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren melalui komitmen organisasi.

**DAFTAR REFERENSI**

- Allen, N., J. Meyer. (1990), "*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rieka Cipta
- Cahyani, Riris Anggun. Ocky Sundari. Johnson Dongoran. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( studi pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)*. ( 2020 ). *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol 3 No.1. universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Dessler, G. (2015 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed ). Jakarta : Salemba Barat.
- Dwi, Handayani Afiani. Salamah Wahyuni. *Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja : Peran Mediasi Komitmen Organisasional*.( 2019 ). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 19. No. 1 pp 25 : 38
- Elizar. Hasrudy Tanjung. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. ( 2018 ). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.1 pp 46-58. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Estiwinengku,diar, Zunaidah, Bambang Bembi Soebyakto. (2019). *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Perusahaan Dari Kinerja Karyawan PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA (Lonsum) Musi Banyuasin – Selatan Sumatera*. *Jurnal internasional Manajemen dan Humaniora (IJMH)*. Vol-3 edisi 12 Handoko T Hani.2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Analisa Butir untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Rating*. Jogjakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, M.S.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Hutapea,Parulian, Thoha, Nuriani.(2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI
- Javaid, K., Ahmad, N., and Iqbal, N. (2014). *Impact of Training on Employee Performance in the context of Telecommunication sector of DG Khan,(Pakistan)*. *International letters of social and humanistic sciences*, (17), 60-73.
- Kurniasari, Intan Cahya. Armanu Thoyib. Rofiaty. *Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat*. ( 2018 ). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 8. No.2. pp 352-371. Universitas Brawijaya Malang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mathias,R.L.and Jackso, J.(2011). *Human Resource Management : Essential Perspective*. Cengage Learning
- Mekta, Hendrawan Qonit.,Siswanto. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*. *Jurnal Profita Edisi 2 Tahun 2017*
- Meyer, John P., Allen, Natalie J. 1997. *Commitment in the Work Place : Theory, Research, Application*. London : Sage Publication

- Mucholifah. *Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan kerja Pengurus Pondok Pesantren Putra Tebuireng Jombang.* (2020). *Journal Of Business and Innovation Management.* Vol 2. No.3. pp. 338 – 350. Universitas Hasyim Ashari.Notoatmodjo. 2005. *Metodologi Penelitian.* Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nining., Remmang, Hasanuddin.,Rafiuddin. 2018. Pengaruh Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi Xxv. Vol 4, No. 002*
- Nugroho, Widhijatmiko Setyo. Endah Winarti H.S. M.Taufiq. ( 2019 ). *Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan ( studi empiris pada PT. Deksha Orla Tranggana Regional Jawa.* *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.* No .46. Th.XXVI. STIE Dharmaputra Semarang.
- Pramularso, EGIS Yani. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja CV Inaura Anugrah Jakarta.*( 2018 ). Vol II. No 1. Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.
- Pranata, Okky Sandy. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan ( studi pada karyawan tetap di PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah.* ( 2018 ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).*Vol. 61. No 3.pp 33- 37. Universitas Brawijaya.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS.* Yogyakarta: Media Kom
- Robbins, Stephen P, dan Timothy. 2012. *Perilaku Organisasi.* Ed.12. Jakarta: Salemba Empat
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Rylatt, Alastair, dan Lohan K. 1995. *Creating Training Miracles.* Australia: AIM.
- Salsabila. H.Cecep Permana. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.*( 2021). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.* Vol 26. No.1. pp 41 – 52. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistika Parametrik.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sanusi, Anwar. 2001. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan dan Herlina Budiono. 2012. *Statistik Terapan: Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertai (Menggunakan SPSS, AMOS, dan EXCEL).* 2012. Jakarta: PT Elex Komputindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, P. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soetrisno, Anisa Putri. Alini Gilang. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.* ( 2018). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen.* Vol.VIII. No. 1.pp 62 – 76. Universitas Telkom Bandung.
- Stewart, G and Brown L.,( 2011). *Human Resource Management Linking Strategy to Practice,* Wiley
- Suaidi, Chilman. Ernani Hadiyati. Sugeng Mulyono. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Batu.* ( 2021). *Artikel Ilmiah.* Edisi 58. Tahun V. Universitas Gajayana Malang.
- Sugiono. 2007. *Statistik.* Bandung : Alfabeta.

- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunjaya, Oky Pratama Adi .,Yulianeu., H Budi Leonardo., Syaifuddin, Tsalis. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Phapros Tbk Semarang. *Skripsi*.Universitas Pandanaran Semarang
- Sutrisno, Edi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 13 Tahun 2003. Tentang. ketenagakerjaan
- Wibawa, I.G.N.A. Mayasari, N.M.D.A.*Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerjs Terhadap Kinerja Karyawan di Maha Surya Motor II Cabang Panarukan Singaraja*. Jurnal manajemen. Vol.6. No.2. universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers