

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

SKRIPSI



Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi



Disusun oleh:

MEGA NOOR PRATIWI

1608015060

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

JAKARTA

2020

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Disusun Oleh :

MEGA NOOR PRATIWI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
sarjana psikologi (s.psi)

©Mega Noor Pratiwi 2020

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

November 2020

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang.

Skripsi Ini Tidak Boleh Diperbanyak Seluruh Atau Sebagian, Dengan Dicitak
Ulang, Fotocopy, Atau Dengan Cara Lainnya Tanpa Izin Dari Penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi”** diajukan oleh Mega Noor Pratiwi (NIM :1608015060) telah diuji serta berhasil dipertahankan dihadapan tim penguji dan direvisi sesuai dengan saran tim penguji dan pembimbing dalam sidang skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka pada tanggal. Skripsi ini dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi strata satu (S1)

TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Puti Archianti M. Psi, Psikolog	Pembimbing	
Alvin Eryandra, S.Psi., M.Si	Penguji I	
Ajheng Mulamukti, M. Psi, Psikolog	Penguji II	

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi UHAMKA



Anisia Kumala Lc., M., Psi., Psikolog

NIDN: 0301048102

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mega Noor Pratiwi

NIM : 1608015060

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Komitmen Organisasi” merupakan karya saya sendiri dan tidak melakukan plagiat dalam penyusunan skripsi. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya tulis dengan benar sesuai dengan pedoman dan tata cara pengutipan yang berlaku. Saya bersedia untuk menerima sanksi yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA terkhusus fakultas Psikologi, jika saya terbukti melakukan plagiat dari karya orang lain.

Jakarta, November 2020



Mega Noor Pratiwi

NIM : 1608015060

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan pada seluruh umatnya, terkhusus pada peneliti yang masih di izinkan untuk menyelesaikan penelitian ini. Tak lupa shalawat serta salam yang senantiasa tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW.

Penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Komitmen Organisasi” ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan sarjana psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Penelitian banyak menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan di dalamnya. Karena itu peneliti sangat mengharapkan saran serta kritik yang membangun untuk penelitian selanjutnya. Peneliti juga berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Terimakasih.

Jakarta, November 2020

Peneliti

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari peran satu individu saja, melainkan dibantu dengan beberapa pihak yang mendukung melakukan skripsi ini baik dengan mendukung moril, materil, dan informasi. Peneliti secara khusus ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak yang membantu peneliti yang sebesar-besarnya kepada :

1. Saya berterimakasih pada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, serta karunianya pada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Saya berterimakasih pada keluarga saya yang telah membantu memberikan dukungan yang tidak henti-hentinya dengan cara mereka masing-masing.
3. Kepada ibu Anisia Kumala, Lc., M.Psi., selaku Dekan Fakultas Psikologi.
4. Pada bapak Fahrul Rozi, S.Pd., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi. Dan sekaligus untuk dosen mata kuliah ‘penelitian kuantitatif’ yang amat sangat berkesan untuk saya. Dan terimakasih sudah menjadi penguji seminar proposal saya, kemudian terimakasih sudah menjadi dosen yang memantau ketika saya melakukan ujian AIKA.
5. Ibu Puti Archianti Widiasih, M.Psi, Psikolog, selaku Kaprodi fakultas Psikologi. Dan juga terimakasih sudah menjadi dosen PA yang amat sangat baik baik untuk saya, dan menjadi dosen pembimbing yang sangat baik. Terimakasih banyak ibu Puti.
6. Kepada bapak penguji ujian AIKA saya bapak Ahmad Said Matondang, saya ucapkan terimakasih karena sudah menjadi penguji yang baik untuk saya, dan tidak menegangkan melainkan friendly pada yang di uji. Terimakasih dan maaf atas kekurangan saya saat ujian AIKA.
7. Terimakasih kepada seluruh dosen Psikologi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang memberikan banyak pelajaran dan kenangan baik dengan masing-masing mata kuliah maupun dengan pribadi.
8. Saya juga berterimakasih pada staff sekret fakultas Psikologi, Mas Wen dan Mas Agung yang selama saya kuliah saya dibantu mengenai administratif dan informasi dengan baik.

9. Terimakasih pada partner skripsi saya pakbos Asep Nur'Akhman yang sudah rela banting tulang kesana-kesini untuk nyari responden di penelitian ini. Promosiin questionnaire. Terimakasih banyak pakbos.
10. Saya juga sangat berterimakasih pada teman sepanjang masa kuliah saya, teman-teman dari kelas B abadi yang selalu mendukung saya. Yang selalu memberikan apa yang teman selalu butuhkan dari temannya. Saya amat sangat berterimakasih dan bersyukur.
11. Terkhusus pada teman kelas B saya yang sudah memiliki kehidupan baru, Fida Fuadi yang membiarkan anak-anaknya untuk bermain dengan saya untuk melepas stress. Terimakasih pada Ayuning Tyas, kembaran saya dikelas yang banyak mengajari saya hal-hal dalam berteman.
12. Saya juga ingin berterimakasih dan bersyukur pada Qyway, yang sudah tahan selama kuliah menjadi teman satu kost dengan segala perilaku dan perkataan saya yang kurang baik, tapi tetap masih mau mendukung saya untuk melakukan hidup sehat.
13. Saya berterimakasih pada MbaYul, yang akan tetap menjadi teman pertama yang saya dapatkan ketika kuliah. Pulang-pergi susah-senang sama-sama.
14. Teman-teman dari GolDinCa Medical Center, yang selalu menghibur. Bahkan terlewat menghibur untuk melepas penat. Membantu saya dalam keadaan apapun. Yang selalu ada untuk saya. Selama 24/7 yang juga mengajari saya baik secara pribadi, kehidupan, dan berkah dari Tuhan. Love you guys.
15. Terimakasih untuk Nadia yang membantu saya dari saya sendirian di kosan berhantu, ada di saat keluarga saya gk hadir untuk saya, dan terimakasih karna selalu membantu saya dengan optimal dalam segi apapun sebagai teman.
16. Terimakasih untuk Isyana juga yang sudah mengajarkan cara mengaji yang baik untuk ujian AIKA, sampai akhirnya saya bisa lulus ujian AIKA. Terimakasih banyak Isyana atas usaha kerja kerasnya mengajarkan saya mengaji.

17. Untuk sahabat geng november saya, Neng Ija, Sabyil, Ucen, Marsha. Terimakasih banget sudah mau bersama saya, membantu saya. Dan memberikan informasi tentang apa yang terbaik. Terimakasih banyak.
18. Teh Uyung dan Nadilla yang sudah jadi teman solehah saya selama kuliah. Terlebih teh Uyung yang kerap menawarkan bantuan untuk skripsi ini. Dan Nadilla yang kerap membantu saya ketika susah saat kuliah.
19. Terimakasih untuk Enjel sama Ncis karena udah memberikan banyak informasi gelap untuk di perbincangkan selama saya kuliah, sekaligus jadi teman pelepas penat dan teman pelepas uang yang baik.
20. Untuk semua yang saya kenal, saya ucapkan terimakasih banyak. Terimakasih yang amat sangat mendalam dari saya untuk kalian semua. Kalian tidak pernah sadar bahkan satu kata dari kalian, itu membantu saya. Terimakasih banyak yang sedalam-dalamnya.
21. And last but not least, I really want to say thankyou as much as I can to Mr. Tite Kubo. You make an awesome comic that inspire me so much, bleach. I learn so much as a person and friendship when I read bleach. Really, thankyou.

Jakarta, November 2020

Peneliti

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Mega Noor Pratiwi, Puti Archianti

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

Pratiwimeganoor@gmail.com , puti@uhamka.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh pengembangan karyawan pada komitmen organisasi. Penelitian ini melibatkan 184 karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun di Jabodetabek. Pengambilan data untuk penelitian ini menggunakan *google form* dan menyebarkan langsung kuisioner. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Allen & Meyer yang sudah diadaptasi di Indonesia oleh Tambunan (2018) dan *Employee Development Scale* (EDS) dari penelitian milik Rahman (2012). Analisa regresi hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara pengembangan karyawan dengan komitmen organisasi dengan hasil nilai *R Square* sebesar 0,610 dengan taraf signifikan ($p \leq 0,001$). Hal ini berarti semakin karyawan mempersepsikan bahwa ada kesempatan untuk berkembang, maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi.

Kata Kunci : Pengembangan Karyawan, Komitmen Organisasi

DAFTAR ISI

TABEL	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMAKASIH.....	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
2.1 Komitmen Organisasi.....	9
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi	9
2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi.....	10
2.1.3 Dampak Komitmen Organisasi.....	12
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	13

2.2 Pengembangan Karyawan.....	15
2.2.1 Definisi Pengembangan Karyawan.....	15
2.2.2 Kegiatan Pengembangan Karyawan	16
2.2.3 Metode Pengembangan Karyawan	17
2.2.4 Dampak Pengembangan Karyawan	20
2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karyawan	23
2.3 Elaborasi	27
2.4 Hipotesa	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan Jenis Penelitian	29
3.2 Identifikasi Variabel.....	29
3.3 Definisi Operasional.....	29
3.3.1 Pengembangan Karyawan	30
3.3.2 Komitmen Organisasi.....	30
3.4 Populasi dan Sample.....	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel.....	31
3.5 Pengumpulan Data.....	32
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.2 Instrumen Penelitian	32
3.5.2.1 Komitmen Organisasi	32
3.5.2.2 Pengembangan Karyawan.....	33

3.6 Teknik Analisa Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	35
4.1 Orientasi Kanchah	35
4.2 Waktu Penelitian dan Gambaran Umum Responden	35
4.2.1 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2.2 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Perusahaan.....	36
4.2.3 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Wilayah	37
4.2.4 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Masa Kerja	37
4.2.5 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Usia	38
4.2.6 Gambaran Umum Resopnden	
Berdasarkan Pendidikan.....	38
4.3 Hasil Analisa Data.....	39
4.3.1 Hasil Analisa Uji Validitas	39
4.3.1.1 <i>Organizational Commitment</i>	
<i>Questionnaire (OCQ)</i>	39
4.3.1.2 <i>Employee Development Scale (EDS)</i>	40
4.3.2 Hasil Analisa Uji Reliabilitas	41
4.3.3 Hasil Uji Regresi Linear.....	42
4.3.4 Hasil Uji Regresi Tambahan antara Pengembangan	
Karyawan dengan Komitmen Organisasi.....	43
BAB V PENUTUP	46
5.1 Diskusi	46

5.2 Kesimpulan	48
5.3 Saran	48
5.3.1 Saran Teoritis	49
5.3.2 Saran Praktis	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	56

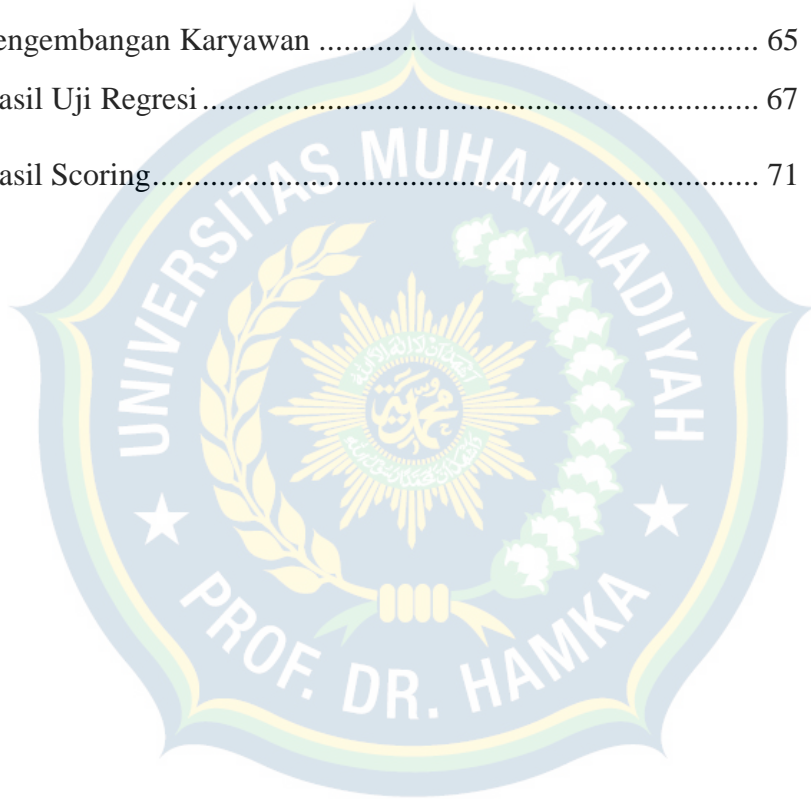


DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
3.1 Bleprint Organizational Commitment Questionnaire.....	33
3.2 Blueprint Employee Development Scale.....	33
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2 Responden Berdasarkan Perusahaan.....	36
4.3 Responden Berdasarkan Wilayah.....	37
4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
4.5 Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.6 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	39
4.8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karyawan.....	40
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.....	41
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengembangan Karyawan.....	41
4.11 Hasil Uji Regresi Linear.....	42
4.12 Anova.....	42
4.13 Coefficients.....	43
4.14 Regresi Pengembangan Karyawan dengan Komitmen Organisasi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

TABEL	HALAMAN
Lampiran 1. Questionnaire Penelitian.....	57
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	61
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pembangunan Karyawan	65
Lampiran 4. Hasil Uji Regresi.....	67
Lampiran 5. Hasil Scoring.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era kompetitif saat ini membutuhkan tingkat efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi sebagai landasan keberlangsungan organisasi, baik yang berada di dalam skala kecil atupun besar (Rahman, 2012). Keberlangsungan sebuah organisasi membutuhkan posisi karyawan sebagai sumber yang penting untuk menjadikan organisasi unggul kompetitif yang konsisten (Rahman & Nas, 2013). Hal ini membuat organisasi membutuhkan seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini (Nelissen *et al.*, 2017). *Employee Development* (ED) atau pengembangan karyawan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan pengetahuan umum, keterampilan dan kemampuan karyawan di dalam organisasi (Jangbahadur & Sharma, 2018).

Pengembangan karyawan merupakan suatu aspek paling penting dari manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi (Jangbahadur & Sharma, 2018). Pengembangan karyawan seringkali dipandang sebelah mata namun para peneliti menyadari betapa pentingnya pengembangan karyawan, yang merupakan sebuah praktik nyata untuk sumber daya manusia (Glazer *et al.*, 2019). Memiliki sifat kritis merupakan cara yang efektif yang digunakan sebagai praktik dari sumber daya manusia yang telah di akui secara luas (Rahman & Nas, 2013). Konsep terbaru dari pengembangan karyawan dibagi menjadi 2 definisi. Pertama, sebagai alat untuk membantu individu mencapai

tujuan pribadi mereka. Kedua, pengembangan karyawan merupakan sesuatu yang lebih dari perspektif strategi organisasi yang lebih menekankan pada tujuan kelompok dibanding tujuan individu (Jangbahadur & Sharma, 2018).

Kegiatan dari pengembangan karyawan sendiri merupakan aktivitas yang terencana, terstruktur, dan terbatas yang dirancang untuk meningkatkan pertumbuhan dan keefektifan karyawan (Glazer *et al.*, 2019). Pengembangan karyawan juga merupakan upaya kolaboratif yang konsisten dari karyawan terhadap organisasinya yang bertujuan untuk memperkaya sikap, pengalaman, keterampilan dan meningkat efektivitas individu secara keseluruhan. Pengembangan individu dengan cara mengembangkan kompetensi yang ada dalam diri memungkinkan individu untuk lebih mudah menyerap pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pekerjaan mereka (Rahman, 2012).

Pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melakukan program pelatihan baik di luar pekerjaan ataupun di tempat kerja, melakukan program seminar pendidikan, merotasi pekerjaan, melakukan pembelajaran baik secara mandiri atau program pendampingan (Jacobs & Washington, 2003). Pada abad 21 telah membawa perkembangan yang menarik untuk menambah ketertarikan karyawan dalam melakukan suatu pengembangan. Kegiatan yang dapat dilakukan seperti pembelajaran formal yang bisa didapatkan dengan *e-learning* dibanding dengan cara tradisional yang harus menggunakan ruang belajar, kemudian dapat dilakukan *assessments*, dan mentoring untuk mengetahui bagaimana cara karyawan belajar dari suatu pengalaman kerjanya (Dachner *et al.*, 2019).

Program pengembangan karyawan merupakan hal yang penting di sebuah organisasi, pengembangan karyawan yang dilakukan dengan baik akan berdampak pada perilaku yang positif pada diri karyawan (Jehanzeb & Mohanty, 2018). Terdapat beberapa keuntungan yang didapatkan ketika karyawan melakukan pengembangan, yaitu dapat berfungsi secara efisien yang mendorong mereka untuk berhasil dalam pengerjaan tugas, meningkatkan kompetensi, serta membuat karyawan merasa dirinya lebih berharga (Jehanzeb & Mohanty, 2018). Karyawan juga menjadi lebih termotivasi dan lebih terdorong untuk berhasil bekerja berkelompok dan kerjasama (Rahman & Nas, 2013).

Pengembangan karyawan yang dilakukan tidak hanya memiliki dampak positif pada diri karyawan melainkan juga terdapat dampak positif yang diperoleh oleh suatu organisasi. Jehanzeb dan Mohanty (2018) menjelaskan keuntungan yang diperoleh suatu organisasi yaitu berkurangnya tingkat *turnover*, menjadikan karyawan lebih berdedikasi dan lebih bersemangat untuk menghadapi tantangan bisnis yang lebih tinggi sehingga dapat menguntungkan pihak organisasi. Konsep pengembangan karyawan sendiri berdasarkan asumsi yang karyawan ingin dan antusias untuk di pelajari. Karyawan mendemonstrasikan kemampuan belajar mereka secara sukarela, memperoleh kemampuan dan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan umumnya berkomitmen dan senang dengan pekerjaan mereka (Jehanzeb & Mohanty, 2018).

Berdasarkan data yang diambil pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* yang terjadi di dunia mengalami peningkatan semenjak 2014 (Wonowijoyo

&Tanoto, 2018). Dalam artikel yang ditulis oleh Sari (2019) menjelaskan beberapa alasan karyawan keluar dari organisasi, terdapat lima alasan yang dipaparkan. Pertama adalah terbatasnya pertumbuhan di dalam organisasi, hal ini terjadi karena karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang di dalam organisasi. Kedua adalah merasa rendahnya pembayaran. Ketiga adalah kurangnya tantangan dalam melakukan pekerjaan. Keempat, kurangnya apresiasi dari organisasi. Dan yang terakhir adalah nilai atau budaya organisasi yang tidak cocok lagi.

Penelitian yang melibatkan sebuah organisasi Mercer Indonesia, menemukan sebuah data bahwa gaya mutakhir perekrutan di Indonesia pada tahun 2020 akan melambat dengan 36%. Banyaknya permasalahan *turnover* yang terjadi, maka organisasi sudah harus mulai memperhatikan pengembangan karyawan sebagai hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena pengembangan karyawan adalah satu dari bagian kritis dari *Human Resource Management* (HRM) (Jangbahadur & Sharma, 2018). Dengan memberikan seperangkat peluang pengembangan yang saling melengkapi, organisasi dapat membantu dirinya sendiri dan karyawan juga dapat mendapatkan manfaat (Jangbahadur & Sharma, 2018).

Selain itu terdapat alasan mengapa banyak perusahaan masih ragu dan tidak mau melakukan pengembangan terhadap karyawannya. Terdapat keengganan untuk berinvestasi karena dikhawatirkan karyawan akan memahami lebih banyak peluang pasar tenaga kerja dan mengambil keterampilan yang baru mereka peroleh di tempat lain, sebelum adanya pengembalian investasi tercapai (Nelissen *et al.*, 2017). Keraguan untuk

memberikan pengembangan pada karyawan, dapat dilakukan dengan sebuah solusi yaitu dengan menggabungkan proaktif dalam definisi pengembangan karyawan, kemudian melakukan perbaruan konteks untuk belajar. Terakhir, pikirkan secara berbeda mengenai bernilainya *human capital* (Dachner *et al.*, 2019).

Menerapkan program pengembangan karyawan, memiliki dampak yang muncul adalah dapat menyebabkan tingkat retensi (upaya mempertahankan karyawan di dalam organisasi sebagai seorang tenaga ahli utama). Berkurangnya resiko *turnover* (keinginan untuk pindah atau berhenti dari organisasi) melalui persepsi kelayakan kerja internal juga merupakan dampak yang muncul. Pengembangan karyawan juga dianggap dapat menstimulasi komitmen karyawan pada organisasi, yang juga diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan (Glazer *et al.*, 2019).

Komitmen organisasi dapat memberikan stabilitas dan perasaan kepemilikan (Song *et al.*, 2015). Komitmen organisasi merupakan kontrak psikologis dimana karyawan memastikan kesetiaan jangka panjang dan komitmen terhadap organisasi, sedangkan mengharapakan keselamatan kerja, peluang untuk promosi dan pelatihan sebagai balasannya (Jehanzeb & Mohanty, 2018). Ketika karyawan menyadari mereka memenuhi tujuan pribadi mereka dan melakukan pekerjaan sosial yang bermakna, bukan pekerjaan yang bertujuan untuk mempertahankan mata pencaharian mereka, maka ketika mereka berpartisipasi komitmen organisasi mereka menjadi lebih tinggi (Jung & Yoon, 2016). Komitmen organisasi dapat terjadi ketika karyawan mendapatkan perasaan yang berharga dalam hal kontribusi dan rasa

bangga dalam memiliki organisasi dimana semua orang bekerja untuk mencapai tujuan yang sama (Yu *et al.*, 2019).

Sebelumnya telah ada penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 mengenai peran pengembangan karyawan dan komitmen organisasi pada generasi X dan Y yang dilakukan oleh seorang Professor dari *Baltimore University* yaitu Dr Sharon Glazer. Didapati sebuah pertanyaan dari peneliti “*do both generations perceive Employee Development as equally important and does it influence Organizational Commitment?*” dan untuk menjawab pertanyaan itu maka peneliti berniat akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *Employee Development* atau pengembangan karyawan dan organisasi yang membuat karyawan melekat pada organisasi, yang berdampak mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan. Sedangkan pada variabel pengembangan karyawan peluang pengembangan karyawan dapat mengurangi kemungkinan karyawan terlibat pada perilaku yang lalai, mengurangi *turnover* dan mungkin menarik kandidat pekerjaan (Glazer *et al.*, 2019).

Peneliti memilih untuk meneliti pada saat ini dikarenakan penelitian pengembangan karyawan sendiri merupakan variabel yang cukup jarang untuk diteliti. Alasan lain peneliti memilih untuk meneliti karena di Indonesia saat ini banyaknya permasalahan *turnover* yang terjadi didalam organisasi. Peneliti juga memilih daerah Jabodetabek (Jakarta Bogor Depok Tangerang Bekasi) daerah Jakarta di ambil untuk di jadikan populasi dalam penelitian ini dikarenakan pada tahun 2018 kota Jakarta menjadi kontribusi PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) paling besar sebagai perwakilan untuk pulau Jawa

dengan nilai PDRB yang tercipta sebesar 2.599,17 triliun rupiah (29,66%). Kemudian kota Jakarta menurut data yang di lampirkan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) pada tingkat perekonomian Indonesia pada triwulan IV-2019 mengalami pertumbuhan sebesar 4,97 persen, dan dalam struktur ekonomi kontribusi terbesar diberikan oleh pulau Jawa yaitu sebesar 59,00 persen.

Daerah yang juga sangat mempengaruhi tingkat perekonomian kota Jakarta adalah daerah Jawa Barat dan Banten. Daerah yang akan di pilih dari Jawa Barat adalah kota Bogor, Depok, dan Bekasi. Tujuan dipilihnya beberapa daerah di Jawa Barat sebagai populasi di dalam penelitian ini adalah selain memiliki tingkat angkatan kerja yang tinggi. Tujuan awal dari dibentuknya daerah Jabodetabek adalah sebagai daerah pemusatan baru untuk menyambung hidup warga kota. Selain itu kota Tangerang dipilih karena ikut menjadi bagian dari rencana terbentuknya daerah Jabodetabek yang akan berfungsi sebagai pengembangan permukiman dan industri (Hanggoro, 2018).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini pengembangan karyawan memiliki beberapa keuntungan untuk individu dan organisasi, seperti *performance* karyawan yang meningkat. Keuntungan yang dimiliki dari melakukan praktik pengembangan karyawan ini akanmenstimulus komitmen organisasi pada karyawan. Komitmen organisasi sendiri juga akan memberikan dampak yang membuat karyawan bersedia untuk menetap di dalam organisasi. Kedua dari variabel ini juga memiliki keuntungan sama-sama menurunkan tingkat *turnover* karyawan dan dapat menaikkan retensi karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Adakah pengaruh antara pengembangan karyawan dan komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh pengembangan karyawan dan komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat yang bisa di dapatkan dari penelitian ini adalah sebagai pengembangan dari cabang ilmu psikologi yang berfokus pada Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang di dapatkan dari penelitian ini untuk organisasi mungkin diharapkan untuk menjadi sebuah informasi baru mengenai pengembangan karyawan dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, D. S. (2013). *Tingkat Kepercayaan Diri Atlet Pertandingan Kyorugi (Sparing) Cabang Olahraga Taekwondo Universitas Pendidikan Indonesia*. 26–38.
- Benson, G. S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: A test of “employability” policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173–192. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00011.x>
- Brown, K. G., & Sitzmann, T. (2010). Training and employee development for improved performance. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 2: Selecting and Developing Members for the Organization.*, 469–503. <https://doi.org/10.1037/12170-016>
- Chen, H., Genchev, S. E., Willis, G., & Griffis, B. (2019). Returns management employee development: antecedents and outcomes. *International Journal of Logistics Management*, 30(4), 1016–1038. <https://doi.org/10.1108/IJLM-08-2018-0218>
- Dachner, A. M., Ellingson, J. E., Noe, R. A., & Saxton, B. M. (2019). The future of employee development. *Human Resource Management Review*, April, 100732. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100732>
- Daniel, K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di PT Bank Sumut dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi. *Human Resource Management Review*, 1–145. <http://repositori.usu.ac.id>
- Definisi Operasional : Pengertian, Cara Membuat, Contoh (29 Juli 2020) <https://poltekkes.id/definisi-operasional/#:~:text=Definisi%20operasional%20adalah%20pernyataan%20yang,variable%2Dvariabel%20yang%20akan%20diteliti.>
- DIRSECIU, P. (2017). PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF.

PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF, 1–14.
<http://repository.uin-malang.ac.id/1985/2/1985.pdf>

Ekonomi Indonesia 2019 Tumbuh 5,02 Persen (05 Februari 2020)

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/02/05/1755/ekonomi-indonesia-2019-tumbuh-5-02-persen.html>

Glazer, S., Mahoney, A. C., & Randall, Y. (2019). Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/ICT-07-2018-0061>

Mercer's Total Remuneration Survey Predicts Indonesia's Salary Increase To Rise In 2020 (2019, October)
<https://www.asean.mercer.com/newsroom/indonesia-salary-increase-to-rise-in-2020-eng.html>

Jacobs, R., & Washington, C. (2003). Employee development and organizational performance: A review of literature and directions for future research. *Human Resource Development International*, 6(3), 343–354.
<https://doi.org/10.1080/13678860110096211>

Jangbahadur, U., & Sharma, V. (2018). Measuring Employee Development. *Global Business Review*, 19(2), 455–476.
<https://doi.org/10.1177/0972150917713548>

Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?: Person–organization fit as moderator. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>

Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171–191. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12127>

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality

employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59–68.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>

Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Science 2008 Navarro. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>

Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.

N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.

Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 152–168. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12136>

Portal Statistik Sektorial Provinsi DKI Jakarta Ketenagakerjaan (2019)

<http://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/>

Produk Domestik Regional Bruto Provinsi DKI Jakarta Menurut Lapangan Usaha (2018)

<https://jakarta.bps.go.id/publication/2019/07/05/ba00597c482b298dd3218e58/produk-domestik-regional-bruto-provinsi-dki-jakarta-menurut-lapangan-usaha-2014-2018.html>

Proses Lahirnya Konsep Pengembangan Jabodetabek (15 Juli 2018)

<https://historia.id/urban/articles/proses-lahirnya-konsep-pengembangan-jabotabek-DEeE7>

Rahman, W. (2012), Attitudinal and Behavioral Outcomes Link with Employee Development in the Context of Performace Appraisal: Empirical Evidence from Public Universities in Khyber Pakhtunkwa, Lambert Academic Publishing, Pakistan.

Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: Theory validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564–579. <https://doi.org/10.1108/EJTD-May-2012-0015>

Sari, Fitriana Monica. (2019). Bos Wajib Tahu, Ini 5 Alasan Yang Picu Karyawan Resign. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3988118/bos-wajib-tahu-ini-5-alasan-yang-picu-karyawan-resign>.

Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739–1769. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423100>

Song, H. J., Lee, H. M., Lee, C. K., & Song, S. J. (2015). The Role of CSR and Responsible Gambling in Casino Employees' Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Customer Orientation. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(4), 455–471. <https://doi.org/10.1080/10941665.2013.877049>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : ALFABETA

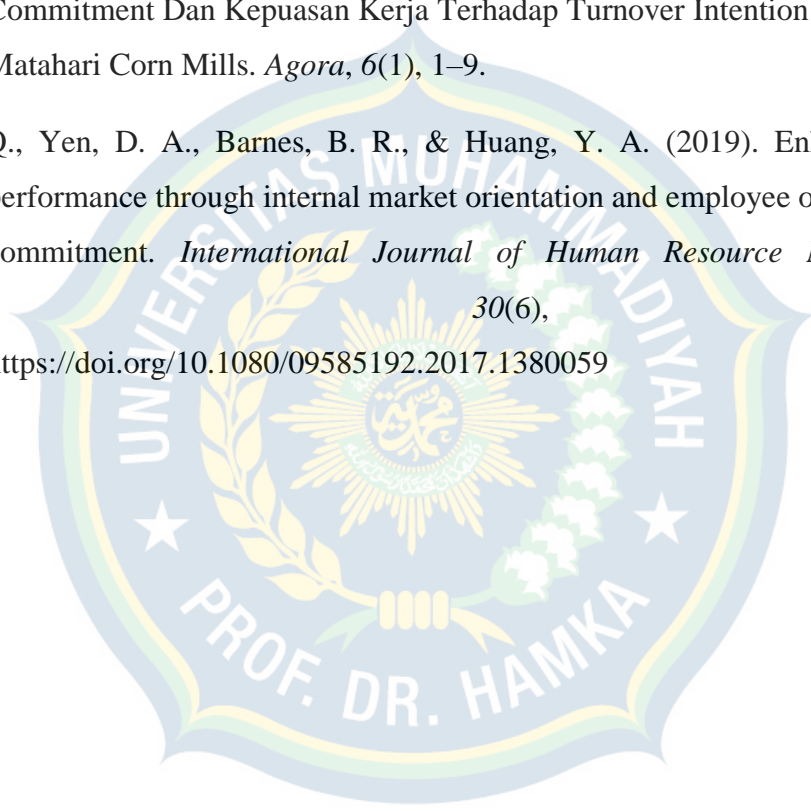
Susilana, R. (2015). Modul Populasi dan Sampel. *Modul Praktikum*, 6, 9. http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf

Tambunan, K. D. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di PT Bank Sumut dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi* (pp. 1–145). University of North Sumatera.
<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/9926/157007059.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tresnawaty, Y. (2020). *Handout One Day Training With SPSS*

Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh Organizational Commitment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1), 1–9.

Yu, Q., Yen, D. A., Barnes, B. R., & Huang, Y. A. (2019). Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 964–987.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380059>



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

QUESTIONNAIRE PENELITIAN

PETUNJUK PENELITIAN

Dibawah ini anda akan menjumpai serangkaian pernyataan yang biasa digunakan untuk menggambarkan diri seseorang. Pilihlah salah satu alternative jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Berilah tanda **centang (√)** pada **kolom tanggapan** disamping pernyataan. Semakin ke kanan tanggapan yang Anda beri tanda (√) berarti pernyataan tersebut sangat menggambarkan diri anda, dan sebaliknya semakin ke kiri angka yang anda lingkari berarti pernyataan tersebut semakin tidak menggambarkan diri anda.

Keterangan :

STS = SANGAT TIDAK SETUJU SS

= SANGAT SETUJU

Perhatikan contoh berikut ini

PERTANYAAN

TANGGAPAN

STS TS CS S SS

Saya tahu persis kelebihan yang saya miliki

Jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut, berilah tanda **Centang (√)** pada **kolom SS** yang telah tersedia disamping pernyataan

Identitas Responden

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :
 Pekerjaan :
 Perusahaan :
 Lama Pekerjaan :
 Lokasi Kerja :

Note : Data yang diberikan pada questionnaire ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja.

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
<i>Employee Development</i>						
1.	Upaya pengembangan yang dilakukan perusahaan telah meningkatkan kesadaran diri.					
2.	Upaya pengembangan yang dilakukan perusahaan telah meningkatkan kompetensi saya.					
3.	Upaya pengembangan yang dilakukan perusahaan telah meningkatkan kemampuan kerja saya.					
4.	Saya telah membuat kemajuan yang cukup untuk mencapai tujuan karir saya.					
5.	Manajemen perusahaan telah menyediakan sumber daya yang memadai bagi pembangan saya.					
6.	Pengembangan karyawan dapat saya rasakan					

	secara positif.					
7.	Keputusan pengembangan karawan dibuat dengan cara yang obyektif.					
<i>Organizational Commitment</i>						
8.	Saya ingin menghabiskan karir saya di perusahaan ini.					
9.	Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain.					
10.	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga.					
11.	Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari keluarga dalam perusahaan ini.					
12.	Saya merasa terdapat elekatan emosional antara saya dan organisasi.					
13.	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya.					
14.	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan.					
15.	Menurut saya, orang-orang saat ini terlalu sering berpindah tempat kerja.					
16.	Lompat dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya menurut saya tidak etis.					
17.	Akan tidak baik bagi saya jika saya mendapatkan tawaran kerja di perusahaan lain dan meninggalkan perusahaan ini.					
18.	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini, meskipun sebenarnya					

	saya ingin.					
19.	Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan perusahaan.					
20.	Saat ini tetap bekerja pada perusahaan ini adalah suatu keharusan, dibandingkan dengan keinginan saya.					
21.	Saya erasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan perusahaan.					
22.	Salah satu akibat buruk meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternative tempat kerja lain yang tersedia.					
23.	Saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan bayaran lebih tinggi dibanding tempat saya bekerja sekarang.					
24.	Mudah bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini kapanpun.					

QUESTIONNAIRE ONLINE VIA GOOGLE FORM

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Saudara/i
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh
Perkenalkan, saya Asep Nur'akhman dan Mega
Noor Pratiwi mahasiswa/i Fakultas Psikologi
UHAMKA. Saat ini kami sedang melakukan
penelitian mengenai perilaku karyawan di
perusahaan. Dalam rangka menyelesaikan tugas
akhir yakni skripsi sebagai syarat kelulusan
memperoleh gelar sarjana psikologi.
Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon
ketersediannya untuk berpartisipasi dalam
penelitian ini
Bersama dengan ini, kami mengharapkan
ketersediaan dan kejujuran untuk mengisi
kuesioner berikut.

LAMPIRAN 2

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI (OCQ)

Hasil Validitas Komitmen Organisasi

		Correlations																	
		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	JML
VAR00001	Pearson Correlation	1	.470**	.608**	.519**	.494**	.530**	.531**	.337**	.493**	.621**	.190**	.464**	.449**	.495**	.272**	.315**	.083	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.262	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00002	Pearson Correlation	.470**	1	.554**	.553**	.487**	.442**	.353**	.267**	.365**	.355**	.389**	.386**	.402**	.490**	.255**	.430**	.239**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00003	Pearson Correlation	.608**	.554**	1	.666**	.625**	.586**	.575**	.295**	.436**	.508**	.248**	.402**	.500**	.486**	.319**	.382**	.117	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.112	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00004	Pearson Correlation	.519**	.553**	.666**	1	.706**	.624**	.649**	.392**	.437**	.453**	.265**	.465**	.445**	.431**	.320**	.450**	.104	.735**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.161	.000	
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	
VAR00005	Pearson Correlation	.494**	.487**	.625**	.706**	1	.699**	.594**	.370**	.525**	.509**	.355**	.453**	.442**	.518**	.380**	.401**	.162*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00006	Pearson Correlation	.530**	.442**	.586**	.624**	.699**	1	.733**	.398**	.507**	.603**	.334**	.493**	.492**	.470**	.398**	.403**	.128	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.084	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00007	Pearson Correlation	.531**	.353**	.575**	.649**	.594**	.733**	1	.446**	.522**	.573**	.242**	.380**	.521**	.453**	.406**	.443**	.018	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.804	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00008	Pearson Correlation	.337**	.267**	.295**	.392**	.370**	.398**	.446**	1	.485**	.420**	.259**	.330**	.340**	.447**	.388**	.295**	.289**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00009	Pearson Correlation	.493**	.365**	.436**	.437**	.525**	.507**	.522**	.485**	1	.706**	.352**	.502**	.470**	.501**	.404**	.372**	.271**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184

VAR00010	Pearson Correlation	.621**	.355**	.508**	.453**	.509**	.603**	.573**	.420**	.706**	1	.369**	.552**	.487**	.551**	.395**	.314**	.091	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.218	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00011	Pearson Correlation	.190**	.389**	.248**	.265**	.355**	.334**	.242**	.259**	.352**	.369**	1	.462**	.446**	.473**	.374**	.428**	.265**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00012	Pearson Correlation	.464**	.386**	.402**	.465**	.453**	.493**	.380**	.330**	.502**	.552**	.462**	1	.564**	.530**	.469**	.476**	.245**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00013	Pearson Correlation	.449**	.402**	.500**	.445**	.442**	.492**	.521**	.340**	.470**	.487**	.446**	.564**	1	.655**	.491**	.484**	.197**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00014	Pearson Correlation	.495**	.490**	.486**	.431**	.518**	.470**	.453**	.447**	.501**	.551**	.473**	.530**	.655**	1	.530**	.473**	.276**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00015	Pearson Correlation	.272**	.255**	.319**	.320**	.380**	.398**	.406**	.388**	.404**	.395**	.374**	.469**	.491**	.530**	1	.500**	.186*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.012	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184

	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00016	Pearson Correlation	.315**	.430**	.382**	.450**	.401**	.403**	.443**	.295**	.372**	.314**	.428**	.476**	.484**	.473**	.500**	1	.384**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00017	Pearson Correlation	.083	.239**	.117	.104	.162*	.128	.018	.289**	.271**	.091	.265**	.245**	.197**	.276**	.186*	.384**	1	.353**
	Sig. (2-tailed)	.262	.001	.112	.161	.028	.084	.804	.000	.000	.218	.000	.001	.007	.000	.012	.000		.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
TS	Pearson Correlation	.688**	.645**	.723**	.735**	.756**	.766**	.732**	.581**	.729**	.743**	.562**	.715**	.732**	.763**	.615**	.659**	.353**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184

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

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

Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	17

LAMPIRAN 3
HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARYAWAN

Hasil Validitas Pengembangan Karywan

		Correlations							
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	JML
VAR00001	Pearson Correlation	1	.742**	.718**	.624**	.648**	.678**	.681**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00002	Pearson Correlation	.742**	1	.806**	.617**	.628**	.636**	.592**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00003	Pearson Correlation	.718**	.806**	1	.591**	.667**	.696**	.660**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00004	Pearson Correlation	.624**	.617**	.591**	1	.619**	.597**	.572**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00005	Pearson Correlation	.648**	.628**	.667**	.619**	1	.724**	.753**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184

VAR00006	Pearson Correlation	.678**	.636**	.696**	.597**	.724**	1	.794**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
VAR00007	Pearson Correlation	.681**	.592**	.660**	.572**	.753**	.794**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	184	184	184	184	184	184	184	184
TS	Pearson Correlation	.854**	.844**	.866**	.780**	.857**	.867**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	184	184	184	184	184	184	184	184

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

Hasil Reliabilitas Pengembangan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	7

LAMPIRAN 4
HASIL UJI REGRESI

HASIL REGRESI ANTAR VARIABEL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.608	6.26131

a. Predictors: (Constant), ED

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.945	2.360		4.638	.000
	ED	.781	.046	.781	16.876	.000

a. Dependent Variable: OC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11164.871	1	11164.871	284.789	.000 ^b
	Residual	7135.129	182	39.204		
	Total	18300.000	183			

a. Dependent Variable: OC

b. Predictors: (Constant), ED

HASIL UJI REGRESI TAMBAHAN

HASIL UJI PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA KOMITMEN ORGANISASI AFEKTIF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.633	6.05904

a. Predictors: (Constant), ED

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.160	2.284		4.449	.000
	ED	.797	.045	.797	17.790	.000

a. Dependent Variable: AOC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11618.414	1	11618.414	316.474	.000 ^b
	Residual	6681.586	182	36.712		
	Total	18300.000	183			

a. Dependent Variable: AOC

b. Predictors: (Constant), ED

HASIL UJI REGRESI PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI NORMATIF.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.480	7.20983

a. Predictors: (Constant), ED

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.250	2.717		5.612	.000
	ED	.695	.053	.695	13.040	.000

a. Dependent Variable: NOC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8839.346	1	8839.346	170.048	.000 ^b
	Residual	9460.654	182	51.982		
	Total	18300.000	183			

a. Dependent Variable: NOC

b. Predictors: (Constant), ED

HASIL UJI REGRESI PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI BERKELANJUTAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.325	8.21694

a. Predictors: (Constant), ED

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.342	3.097		6.891	.000
	ED	.573	.061	.573	9.436	.000

a. Dependent Variable: COC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6011.695	1	6011.695	89.038	.000 ^b
	Residual	12288.305	182	67.518		
	Total	18300.000	183			

a. Dependent Variable: COC

b. Predictors: (Constant), ED

LAMPIRAN 5
HASIL SKORING

NAM A	J K	Lam a Kerj a	E D 1	E D 2	E D 3	E D 4	E D 5	E D 6	E D 7	O C1	O C2	O C3	O C4	O C5	O C6	O C7	O C8	O C9	OC 10	OC 11	OC 12	OC 13	OC 14	OC 15	OC 16	OC 17
A	P	>3th	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
J	P	1-2 th	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ncy	P	>3th	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
IKHS N	L	>3th	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
FM	L	>3th	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	4	2
RM	L	1-2 th	5	5	5	4	3	3	3	1	1	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3
R	P	1-2 th	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2
AHY	L	>3th	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
IZ	L	>3th	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
FA	L	2-3 th	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3
FDP	L	>3th	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3
WND	P	1-2 th	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2
TSY	P	1-2 th	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1
DN	P	1-2 th	4	4	4	2	2	3	2	1	3	2	4	3	2	4	2	2	2	5	3	5	2	4	5	2

BNG	P	1-2 th	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	
TK	P	>3th	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
NRL	P	2-3 th	3	4	4	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3
AR	P	>3th	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SH	L	>3th	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
B.S	L	>3th	2	2	1	4	2	1	1	1	3	2	4	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3
NHR	L	1-2 th	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
WA W	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4
AT	L	>3th	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2
MR	P	>3th	3	2	2	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
MDN	L	>3th	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3
ADH Y	L	1-2 th	4	4	5	4	5	4	3	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3
NMR	P	1-2 th	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3
Mela	P	1-2 th	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SK	P	>3th	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2
AN	P	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2
HRY NT	L	>3th	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4
Ipeh	P	1-2 th	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
DM	L	1-2 th	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	3	5	4	3	3	2
liza	P	1-2 th	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	3	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5	3
N	L	1-2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3

		th																								
SLS	P	1-2 th	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	4
lap	L	>3th	4	5	5	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4
DA	L	2-3 th	4	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4
AM	L	1-2 th	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
Il	P	1-2 th	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2
SND R	P	1-2 th	3	4	5	3	3	3	3	3	2	1	5	4	3	4	5	3	3	4	3	2	3	5	5	2
Rara	P	>3th	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
tyas	P	2-3 th	4	4	4	3	2	2	3	1	2	1	4	2	4	5	5	3	1	1	2	5	4	5	5	3
A	L	2-3 th	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	4	4	
YNS	L	>3th	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5
Silf	P	1-2 th	4	4	4	5	3	4	3	2	3	5	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	5	5	4	1
YL	P	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2
TPT	P	1-2 th	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	5	1	4	5	5	3	3	1
SM	P	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
EOL	P	>3th	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2
tiara	P	1-2 th	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2
Nv	P	>3th	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
Ilham	L	>3th	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ISTY	P	1-2 th	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
Bayu	L	1-2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

		th																									
Ae	P	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	
ST	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	
Welly	L	>3th	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	
Tyas	P	1-2 th	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	2	
IAN	L	>3th	3	3	3	4	1	4	4	1	1	1	1	2	4	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	5	
Irna	P	>3th	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	3	3	2	
Ayub	L	1-2 th	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4	3	1	4	2	2	3	3	3	2	2	
RSD	L	1-2 th	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
AA	L	2-3 th	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	2	3	2	3	3	4
AN	P	1-2 th	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
Bene	P	1-2 th	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	1	5	3	3	3	3	
V	P	1-2 th	5	3	2	3	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	1	1
Putri	P	2-3 th	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	
Elin	P	1-2 th	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	
Yoyo	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	
Ayu	P	2-3 th	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	5	1	4	4	3	3	3	
Fajria h	P	2-3 th	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
AM	P	1-2 th	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	1	
EC	P	1-2	4	5	5	4	2	3	3	2	4	2	5	4	4	3	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	

Echa	L	1-2 th	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	2	3
Sasa	P	1-2 th	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
Norma	P	1-2 th	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4	5	5	3	2	3
jodi	L	1-2 th	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
KRSN	L	1-2 th	4	4	5	3	5	4	3	2	4	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3
SLKN	P	1-2 th	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	2	3	5	5	3
SHD	L	>3th	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4
DRMN	L	>3th	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
Riska	P	>3th	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	1	2
SNF	P	1-2 th	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
Fitria	P	2-3 th	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
AM	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	3	3	3	5	1	3	3	5	3	3	5	3	3
AN	L	>3th	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3
GP	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
Adie	L	>3th	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Echa	P	>3th	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Gigih	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
Agus	L	2-3 th	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
NS	P	>3th	4	5	4	4	5	4	5	2	2	3	1	1	5	5	3	1	3	2	2	2	1	4	4	2
DNJ	L	>3th	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
JNTK	L	>3th	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	3

HEH	P	>3th	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Ana	P	1-2th	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	1	3	5	3	4	3	1
DK	L	2-3th	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3
RRS	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
AM	L	2-3th	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	2	2	2	2	5	4	4	4	4
DMD	P	>3th	3	3	4	5	4	3	3	2	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	4
SS	P	>3th	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2
V	P	1-2th	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2
Al	L	1-2th	3	3	4	3	5	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4
Putri	P	1-2th	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2
RA	L	1-2th	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
LCL	P	>3th	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
A	P	>3th	2	4	4	3	2	4	3	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	4
rgm	P	1-2th	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Rezk y	L	1-2th	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5
Hery	L	>3th	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	3	1	3
SF	L	>3th	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Apri	P	1-2th	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
Arian a	P	>3th	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	3	5	3	2
Ami	P	>3th	5	4	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5
Ali	L	>3th	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	2

MN	L	2-3 th	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	
A	P	1-2 th	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	
NA	P	1-2 th	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	
Dwi	P	>3th	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	
EM	P	>3th	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
LTHF	P	>3th	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	5	4	5	5	3	2	2	2	2	4	2	3	4	2	
ST	P	>3th	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	
SW	P	>3th	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
IP	P	>3th	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
DLN	P	>3th	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	4	5	2	
NIK	P	>3th	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
Ike	P	>3th	1	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	
Neni	P	>3th	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
Eti	P	>3th	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	
Irul	L	1-2 th	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
YG	L	>3th	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4	3	1	4	2	2	3	3	3	2	2	
Nia	P	2-3 th	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	1	3	2	
Ayu	L	>3th	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	2	
lin	P	>3th	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	1	5	3	3	3	3	
ANS	P	>3th	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	5	3	
ltha	P	>3th	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	
Lia	P	2-3 th	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	
siska	P	2-3 th	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	4

Meli	P	1-2 taht hun	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
Mw	P	2-3 th	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	
Kiki	P	1-2 th	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	
Citra	P	1-2 th	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
Nn	P	>3th	4	4	3	4	5	5	4	4	2	2	4	4	5	5	5	4	3	2	1	1	2	1	3	4
Ew	P	>3th	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	2	2	1	
Ut	P	2-3 th	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	
AS	P	1-2 th	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Fatha	L	2-3 th	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4
Yah	P	2-3 th	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
Fs	P	2-3 th	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4
Mg	P	1-2 th	4	5	5	4	5	4	4	4	2	1	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
H.P	L	1-2 th	4	4	5	4	5	4	4	4	1	2	3	4	3	4	1	5	4	1	2	4	3	4	4	5
R.H	L	1-2 th	3	2	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	1	2	4	4	3	1
SW	P	>3th	3	3	3	4	4	4	5	3	1	4	4	3	3	5	4	4	5	1	1	2	3	1	1	1
SS	P	>3th	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	5	2	3	4	2	2	2	1
LS	P	2-3 th	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
Imam	L	2-3 th	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3

JS	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3		
DD	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	
Ftyh	P	1-2th	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
Ay	P	2-3th	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	
RS	P	2-3th	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3
PN	P	1-2th	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3
DN	P	1-2th	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
CF	L	>3th	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	4
Jerum	P	1-2th	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	1	5	4	4	5	1	4	
NK	P	>3th	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	
SM	L	>3th	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	5	5	2	2	5	5
SW	P	1-2th	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
DR	P	1-2th	3	4	4	3	4	5	5	3	1	3	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	3	3	2	2	1	
Nisa	P	2-3th	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4
SW	P	>3th	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	4
RW	P	>3th	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	
Guntur Adriyono	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2
AS	L	2-3th	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	
Rara	P	2-3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	

		th																								
BGS	L	>3th	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4
AN	L	>3th	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
HSN	L	2-3th	2	5	5	2	4	5	4	2	4	1	5	4	5	5	2	3	4	2	5	2	2	2	5	2
HN	L	>3th	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2
SPN	L	>3th	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1
JMN	L	2-3th	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
Denit a	P	2-3th	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
ES	L	>3th	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3

