

***THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE, SKILLS AND ATTITUDE ON EMPLOYEE PERFORMANCE, WHICH IS MODERATE BY SUPERVISION VARIABLES WITH THE LOOM MONITORING SYSTEM (STUDY IN THE WEAVING DIVISION OF THE WEAVING DEPARTMENT OF PT TRIPUTRA TEXTILE INDUSTRY BANDUNG)***

**PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH VARIABEL PENGAWASAN DENGAN *LOOM MONITORING SYSTEM* (STUDI DI DIVISI PERTENUNAN DEPARTEMEN WEAVING PT TRIPUTRA TEXTILE INDUSTRY BANDUNG)**

**Mahmud<sup>1</sup>, Deden Sutisna<sup>2</sup>**

Sekolah Pascasarjana Universitas Widyatama<sup>1,2</sup>

mahmud.triputra2019@gmail.com<sup>1</sup>, [deden.sutisna@widyatama.ac.id](mailto:deden.sutisna@widyatama.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to find out how much influence knowledge, skills and attitude have on employee performance which is moderated by supervision with the Loom Monitoring System at PT Triputra Textile Industry Bandung. Using total sampling, questionnaires were distributed to 102 employees in the weaving production section. The research method used is the Descriptive Analysis Method. Data processing was carried out using SPSS tools. The results of this research show that all variables are included in the good criteria. The results of hypothesis testing show that knowledge has a significant effect on performance, skills have an insignificant effect on performance, attitude has a significant effect on performance, knowledge, skills and attitude simultaneously have a significant effect on performance. From the Sobel test it is known that monitoring loom supervision does not moderate knowledge on performance, monitoring loom supervision does not moderate skills on performance and monitoring loom supervision moderates attitude towards performance. The managerial implication that can be carried out by the leadership of PT Triputra Textile Industry is to improve the attitude of employees in the weaving production department. Attitude is a very important thing. It would be better for the leadership of PT Triputra Textile Industry to really pay more attention to attitude, especially in the behavioral component dimension. In terms of understanding the original intent of collaborating with other people in completing work, employees should do it professionally. Employees must understand the strength of relationships within the organization and outside the organization, which is very important in supporting company performance*

**Keywords:** *Knowledge, Skills, Attitude, Performance, Supervision Of Loom Monitoring.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengetahuan Keterampilan dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Variabel Pengawasan Dengan *Loom Monitoring System* di PT Triputra Textile Industry Bandung. Dengan menggunakan total sampling, kuesioner disebarkan kepada 102 karyawan yang ada di bagian produksi weaving. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Analisis Deskriptif. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variable termasuk dalam kriteria baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, keterampilan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, attitude berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengetahuan keterampilan dan *attitude* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari uji sobel diketahui bahwa pengawasan loom monitoring tidak memoderasi pengetahuan terhadap kinerja, pengawasan loom monitoring tidak memoderasi keterampilan terhadap kinerja dan pengawasan loom monitoring memoderasi attitude terhadap kinerja. Implikasi manajerial yang bisa dilakukan oleh pimpinan PT Triputra Textile Industry adalah memperbaiki *attitude* karyawan bagian produksi weaving, *Attitude* adalah hal yang sangat penting, sebaiknya pimpinan PT Triputra Textile Industry benar-benar memberi perhatian lebih pada hal *attitude* terutama dalam dimensi komponen perilaku. Dalam hal memahami maksud asli dari bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya para karyawan melakukannya secara profesional, karyawan harus memahami kekuatan hubungan dalam organisasi maupun diluar organisasi adalah hal yang sangat penting dalam menunjang kinerja perusahaan

**Kata Kunci:** Pengetahuan, Keterampilan, *Attitude*, Kinerja, Pengawasan Loom Monitoring.

## PENDAHULUAN

Industri tekstil di Indonesia menjadi salah satu tulang punggung industri manufaktur dan merupakan industri prioritas nasional yang masih prospektif untuk dikembangkan. Industri tekstil memberikan kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi, selain menciptakan lapangan kerja cukup besar, industri ini mendorong peningkatan investasi dari dalam dan luar negeri. Industri tekstil telah lama menjadi salah satu pilar ekonomi di Indonesia dengan menyediakan peluang kerja dan berkontribusi secara signifikan terhadap pendapatan ekspor seperti yang diberitakan oleh Indonesia.go.id pada Senin, 22 April 2024

Direktur Jenderal Industri Kimia, Farmasi, dan Tekstil (IKFT) Kementerian Perindustrian Ignatius Warsito dalam Acara Launching dan Sosialisasi Restrukturisasi Mesin/Peralatan pada Industri Penyempurnaan Kain dan Industri Pencetakan Kain Tahun Anggaran 2023 di Bandung, Senin (27/3/2023). Menyatakan bahwa Kinerja industri TPT pada tahun 2022 masih menunjukkan hasil yang baik di tengah tekanan krisis global. Nilai ekspor industri TPT mencapai USD13,83 miliar dengan total penyerapan tenaga kerja sebanyak 3,65 juta orang. “Dari sisi PDB, industri TPT mengalami pertumbuhan 9,34% (YoY) dan berkontribusi sebesar 1,03% terhadap PDB nasional,” imbuhnya. Walaupun demikian mengutip dari business inside ketua API Jemmy Kartiwa Sastraatmaja jumat 28/10/2022 mengatakan industri TPT tahun 2023 masih melemah. Dan TPT merupakan salah satu industry yang paling rentan dengan PHK karena menyerap banyak tenaga kerja.

PT Triputra Textile Industry merupakan perusahaan textile yang berkembang di era Industri 4.0. Ada beberapa hal yang harus disiapkan untuk menyambut Industri 4.0. Pimpinan PT Triputra Textile industry berpendapat bahwa, untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja ada beberapa hal yang harus dipersiapkan diantaranya adalah melakukan peningkatan otomatisasi, komunikasi *machine-to-machine*, komunikasi *human-to-machine*. Pada bagian peningkatan otomatisasi, PT Triputra Textile Industry sudah mulai menggunakan mesin barcode sehingga hasil produksi terdata secara otomatis yang kedepan akan dikembangkan menggunakan sistem RFID (*Radio Frekquency Identification*). Di bagian pemintalan benang sudah menggunakan mesin yang otomatis sehingga dopping dilakukan mesin sehingga dapat membantu pekerjaan manusia. Selain membantu pekerjaan manusia, mesin-mesin yang otomatis dapat menghasilkan produk yang lebih cepat dan hasil yang lebih konsisten dari pada manusia.

Peran karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan PT. Triputra Textile Industry dalam mewujudkan visi dan misinya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam operasional perusahaan, karena SDM inilah yang melakukan pengelolaan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian perusahaan sehingga keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada fungsi koordinator perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang terapkan pada perbaikan

produktivitas kerja. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara efektif dan efisien, di mana hal tersebut tidak terlepas dari penilaian kinerja SDM secara objektif serta peningkatan motivasi SDM agar didapatkan kinerja yang optimal.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001).

Perusahaan juga memberlakukan sistem *reward berupa uang yang diberikan secara tertutup* sebagai salah satu faktor pendorong bagi karyawan yang telah menunjukkan prestasi dan semangat kerjanya. Hal ini juga sejalan dengan jenjang karir yang diberlakukan di perusahaan bahwa perusahaan dapat melakukan promosi, dan mutasi dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan untuk lebih efektif, efisien, produktif serta meningkatkan prestasi kerja karyawan, dedikasi dan loyalitas kepada perusahaan. Fasilitas dan jenjang karir yang ada di PT Triputra Textile Industry tersebut secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah *knowledge* (pengetahuan), hal ini merupakan suatu dorongan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu oleh Puspita (2018) yang mengemukakan bahwa pengetahuan

adalah sesuatu hal yang dimiliki dan dikuasai oleh seseorang sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga apabila pengetahuan yang dimiliki semakin baik akan menyebabkan peningkatan kinerja. Selanjutnya juga dikemukakan oleh Serang (2018) bahwa perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memacu kinerja karyawan khususnya di Divisi produksi weaving telah dipasang Datalog Loom Monitoring system, sehingga di bagian tersebut sebanyak 173 unit mesin tenun sudah saling terhubung.

Dengan mesin saling terhubung maka data-data mesin dapat dengan mudah diambil oleh satu sistem dengan lebih cepat dan lebih efisien. Kinerja karyawan akan termonitor secara akurat dan tepat sasaran.

Diantara tujuan utama dari proses produksi adalah mencapai efisiensi maksimum, meminimalkan waktu yang terbuang sia-sia sehingga memungkinkan lebih banyak pekerjaan diselesaikan dalam periode waktu yang sama.

Datalog loom monitoring system salah satu perangkat sistem kontrol interaktif yang berbasis pada waktu yang bisa memonitor dan mengawasi proses produksi secara real time. Perangkat tersebut telah dipasang di semua mesin tenun untuk membuat konektivitas antar mesin yang dapat memantau proses produksi dan melakukan pencatatan produksi secara realtime, sehingga dapat dengan cepat mengetahui performa dan

kendala yang terjadi pada proses produksi weaving.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. (Creswell dalam Sugiyono, 2017:2).

Metode penelitian ini membantu penulis untuk melakukan sebuah pengamatan atas sebuah fenomena, menganalisis suatu masalah, dan mendapatkan jawaban atas permasalahan yang ada di PT Triputra Textile Industry.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35-36) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada bab 2.

Di dalam metode kuantitatif terdapat pendekatan penelitian, yaitu deskriptif dan verifikatif. Penentuan pendekatan deskriptif yang berpedoman kepada Sugiyono (2018:89), di mana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel pada sampel yang lain dan digunakan untuk mengetahui keberadaan dari variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

Atas dasar pemahaman tersebut, pendekatan penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis tentang Pengetahuan, Ketrampilan, *attitude*, dan Pengawasan dengan loom Monitoring.

## **Objek Penelitian**

Objek penelitian menurut Sugiyono (2017:4-5) merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).

Berpedoman kepada konsep tersebut, maka dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian sebagaimana telah ditetapkan penulis pada rumusan masalah penelitian adalah pengetahuan, keterampilan dan *attitude* karyawan bagian produksi divisi weaving yang dimoderasi oleh pengawasan dengan loom monitoring system dalam memproses benang hasil proses sizing sampai menjadi kain grey.

## **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian menggunakan rancangan metode deskriptif verifikatif dan tidak mempunyai kesimpulan yang terlalu jauh dari data, tujuan dari rancangan ini adalah lebih pada pengumpulan data dan analisisnya secara menyeluruh dan akurat dalam kesesuaian dengan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini.

Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara *independent variable* terhadap *dependent variable*.

## **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2017:80)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2019), populasi adalah orang, benda atau hal yang dianggap sebagai sampel untuk penelitian sesuai dengan kriteria pada masalah yang diteliti.

Sedangkan menurut Gima Sugiyama 2008:115, Populasi adalah sekumpulan dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi weaving PT. Triputra Textile Industry yang berlokasi di jl Raya Laswi no 8, Desa biru Kecamatan Majalaya kabupaten bandung yang berjumlah 137 orang per tanggal 31 juni 2024.

### Sample

Sugiyono (2018:131) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang akan diteliti. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis Non probability sampling dengan teknik Purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018:136) Non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Sedangkan teknik Purposive sampling menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Sehingga untuk menentukan sampel pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan rumus Yamane dalam Sugiyono (2018:149) dengan rumusnya yaitu:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi penelitian

e = Sampling error (tingkat kesalahan sampel) yaitu 5% atau 0,05

Maka berdasarkan rumus tersebut Yamane dalam Sugiyono dengan jumlah populasi 137 orang diperoleh sampel sebanyak 102,05 dan dibulatkan menjadi 102 orang (Responden).

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda dan untuk menghasilkan data yang akurat. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas.

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05759382
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.091
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Asymp, sig 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.

Karena hasil uji normalitas pada penelitian ini tidak berdistribusi normal, maka perlu dilakukan olah data. Salah

satu cara yang mungkin adalah dengan menggunakan metode Monte Carlo. Uji Monte Carlo bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak dari sampel penelitian yang datanya terlalu ekstrim. Pada tabel 2 berikut adalah hasil uji normalitas dengan uji Monte Carlo.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas uji Monte carlo

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			Unstandardized Residual
N			102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.05759382
Most Extreme Differences	Absolute		.125
	Positive		.091
	Negative		-.125
Test Statistic			.125
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.075 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.068
		Upper Bound	.082
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas didapat nilai sig. sebesar 0,075 atau lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Menurut Gozali (2005) bahwa mendeteksi gejala-gejala multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi dan lawannya VIF (Variable Inflation Factor). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $1/\text{tolerance}$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai

tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $\text{VIF} > 10$ .

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat adanya hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolonieritas pada regresi dapat dilihat jika Variance Inflation Factor (VIF) tidak melebihi 10 serta nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Dengan menggunakan aplikasi SPSS 24, hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel Independen (Bebas)	Collonierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengetahuan (X1)	0,446	2,242
Keterampilan (X2)	0,256	3,914
Atitude (X3)	0,328	3,051
Monitoring (Z)	0,631	1,584

Dependen Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel Pengetahuan (X1) tidak melebihi 10 dengan nilai  $2,242 < 10$  dan nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 dengan nilai  $0,446 > 0,10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Nilai VIF variabel Keterampilan (X2) tidak melebihi 10 dengan nilai  $3,914 < 10$  dan nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 dengan nilai  $0,256 > 0,10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Nilai VIF variabel Attitude (X3) tidak melebihi 10 dengan nilai  $3,051 < 10$  dan nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 dengan nilai  $0,328 > 0,10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Nilai VIF variabel Pengawasan Loom Monitoring (Z) tidak melebihi 10 dengan nilai  $1,584 < 10$  dan nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 dengan nilai  $0,631 > 0,10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa variabel

Pengetahuan, keterampilan, *attitude* dan pengawasan loom monitoring tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain.

Menurut (Ghozali, 2018:139) model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kriteria jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Dengan menggunakan aplikasi SPSS 24, hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4. berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.229	1.663		3.145	.002
Pengetahuan (X1)	.020	.041	.071	.485	.629
Keterampilan (X2)	-.067	.062	-.207	-1.068	.288
Attitude (X3)	-.003	.049	-.012	-.069	.945
Monitoring (Z)	-.064	.058	-.135	-1.096	.276

a. Dependent Variable: ABS\_Res

Dari tabel 4. tersebut diatas, diketahui bahwa:

Pada variabel\_X1( Pengetahuan ) diperoleh nilai sig. = 0,629 > 0,05

Pada variabel\_X2 (Keterampilan ) diperoleh nilai sig. = 0,288 > 0,05

Pada variabel\_X3 (*Attitude*) diperoleh nilai sig. = 0,945 > 0,05

Pada variabel\_Z (*monitoring*) diperoleh nilai sig. = 0,276 > 0,05

Berdasarkan data tersebut di atas, tidak ada variabel yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut Y. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya yang berada di atas 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis hasil penelitian

dengan menggunakan bantuan program software SPSS 24, sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak. Berikut ini hasil uji verifikatif yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan attitude terhadap kinerja karyawan PT Triputra Textile Industry yang dimoderasi oleh Pengawasan Loom Monitoring system, sebagai berikut:

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis data dengan bantuan program software SPSS 24, diperoleh hasil persamaan regresi berganda berdasarkan output pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (1)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.190	3.966		.804	.423
	Pengetahuan (X1)	.179	.100	.185	1.786	.077
	Keterampilan (X2)	-.029	.151	-.026	-.190	.850
	Attitude (X3)	.612	.116	.618	5.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output pada tabel 5 di atas maka:

$$Y = \alpha \pm \beta_1 X_1 \pm \beta_2 X_2 \pm \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,190 + 0,179 X_1 - 0,029 X_2 + 0,612 X_3 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 3,190, memiliki nilai positif artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang searah dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan attitude bernilai 0, maka kinerja karyawan secara rata rata sebesar 3,190.
2. Nilai koefisien regresi untuk pengetahuan (X1) sebesar 0,179, hal ini menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, apabila Pengetahuan mengalami kenaikan 1 maka kinerja pun akan meningkat sebesar 0,179 dan sebaliknya dengan asumsi

variabel independen yang lainnya dianggap konstan.

3. Nilai koefisien regresi untuk keterampilan (X2) sebesar -0,29, hal ini menunjukkan arah hubungan negatif tidak searah. Artinya, apabila keterampilan mengalami kenaikan 1 maka kinerja akan turun sebesar 0,029 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi *attitude* (X3) sebesar 0,612, hal ini menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, apabila *attitude* mengalami kenaikan 1 maka kinerja pun akan meningkat sebesar 0,612 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya dianggap konstan..

Dengan demikian apabila terjadi kenaikan atau penurunan pada Pengetahuan, Keterampilan dan attitude maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Triputra Textile Industry.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (2)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.346	2.639		-1.268	.208
	Pengetahuan (X1)	.110	.066	.114	1.686	.095
	Keterampilan (X2)	-.157	.099	-.141	-1.580	.117
	Attitude (X3)	.365	.078	.368	4.664	.000

Monitoring (Z)	1.070	.092	.661	11.614	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan hasil output tabel. 6. di atas dimana :

$$Y = \alpha \pm \beta_1 X_1 \pm \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + e, \text{ maka :}$$

$$Y = -3,346 + 0,110X_1 - 0,157X_2 + 0,365X_3 + 1,070Z + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -3,346, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh searah dengan variabel dependen, hal ini menunjukkan bahwa jika pengetahuan, keterampilan, attitude dan pengawasan oleh loom monitoring bernilai nol, maka kinerja secara rata-rata bernilai -3,346.
2. Pengetahuan ( $X_1$ ) sebesar 0,110, hal ini menunjukkan arah positif. Artinya, apabila pengetahuan mengalami kenaikan 1 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,110 dan sebaliknya.
3. Nilai keterampilan ( $X_2$ ) sebesar -0,157, hal ini menunjukkan arah negatif. Artinya, menunjukkan hubungan antara keterampilan dengan kinerja saling bertolak belakang, artinya apabila

keterampilan mengalami kenaikan 1 maka kinerja akan turun sebesar 0,157 dan sebaliknya.

4. Nilai Attitude ( $X_3$ ) sebesar 0,365, hal ini menunjukkan arah positif, artinya apabila attitude mengalami kenaikan 1 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,365 dan sebaliknya.
5. Nilai Pengawasan loom monitoring ( $Z$ ) sebesar 1,070, hal ini menunjukkan arah positif. Artinya, apabila Pengawasan loom monitoring mengalami kenaikan 1 maka kinerja akan meningkat sebesar 1,070 dan sebaliknya.

Dengan demikian apabila terjadi kenaikan atau penurunan pada Pengetahuan, keterampilan, attitude dan pengawasan loom monitoring maka akan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT Triputra Textile industry.

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan dan arahnya variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut ini hasil pengujian korelasi penelitian ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi**

		Correlations				
		Pengetahuan	Keterampilan	Attitude	Monitoring	Kinerja
Pengetahuan (X1)	Pearson Correlation	1	.741**	.618**	.471**	.548**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102
Keterampilan (X2)	Pearson Correlation	.741**	1	.803**	.558**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102
Attitude (X3)	Pearson Correlation	.618**	.803**	1	.585**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102
Monitoring (Z)	Pearson Correlation	.471**	.558**	.585**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102
Kinerja	Pearson Correlation	.548**	.608**	.712**	.851**	1

(Y)	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102

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

Berdasarkan data pada tabel 7 di atas hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan variabel pengetahuan dengan kinerja sebesar 0,548. Nilai tersebut berada antara nilai 0,40 – 0,599 artinya pengetahuan memiliki keeratan hubungan yang sedang dengan kinerja.

Hasil koefisien korelasi variabel keterampilan dengan kinerja sebesar 0,608. Nilai tersebut berada antara nilai 0,60 – 0,799 artinya keterampilan memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan kinerja.

Hasil koefisien korelasi hubungan variabel attitude dengan kinerja sebesar 0,712. Nilai tersebut berada antara nilai 0,60 – 0,799 artinya attitude memiliki

keeratan hubungan yang kuat dengan kinerja.

Hasil koefisien korelasi variabel pengawasan loom monitoring dengan kinerja sebesar 0,851. Nilai tersebut berada antara nilai 0,80 – 1,00 artinya Pengawasan loom monitoring memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan kinerja.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi semua variabel independen terhadap variabel dependen**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.802	.793	2.100

Predictors: (Constant), Monitoring, Pengetahuan, Attitude, Keterampilan  
Variabel Independen : Kinerja

Berdasarkan tabel 8 diatas nilai koefisien determinasi (R Square) bernilai 0,802 artinya pengaruh variabel pengetahuan, keterampilan, *Attitude* dan pengawasan dengan loom monitoring secara simultan terhadap kinerja sebesar 80,2%, sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berikut adalah Hasil Analisis Koefisien Determinasi untuk masing masing variabel independen terhadap kinerja:

### 1. Koefisien Determinasi Variabel Pengetahuan Terhadap Kinerja

Analisis Koefisien Determinasi Variabel Pengetahuan Terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengetahuan terhadap kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.301	.294	3.883

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan

b. Variabel independent: Kinerja

Berdasarkan tabel 9 nilai koefisien determinasi (R Square) bernilai 0,301 artinya variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 30,1%, sedangkan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 2. Koefisien Determinasi Variabel Keterampilan Terhadap Kinerja

Analisis Koefisien Determinasi Variabel Keterampilan Terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Keterampilan Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.369	.363	3.688

a. Predictors: (Constant), Keterampilan  
b. Variabel independent : Kinerja

Berdasarkan tabel 10 tersebut diatas nilai koefisien determinasi (R Square) bernilai 0,369 artinya pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja sebesar 36,9%, sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 3. Koefisien Determinasi Variabel Attitude Terhadap Kinerja

Analisis Koefisien Determinasi Variabel Attitude Terhadap Kinerja seperti terlihat pada tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Attitude Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.502	3.261

a. Predictors: (Constant), Attitude (X03)  
b. Variabel dependen : Kinerja

Berdasarkan tabel 11 nilai koefisien determinasi bernilai 0,507 artinya pengaruh variabel attitude terhadap kinerja sebesar 50,7%, sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 4. Koefisien Determinasi Variabel Pengawasan loom monitoring Terhadap Kinerja

Analisis Koefisien Determinasi Variabel Pengawasan loom monitoring Terhadap Kinerja seperti terlihat pada tabel 12. berikut ini:

**Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengawasan loom monitoring Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.725	.722	2.436

a. Predictors: (Constant), Pengawasan loom Monitoring  
b. Variabel independent: Kinerja

Berdasarkan tabel 12 tersebut diatas terlihat nilai koefisien determinasi bernilai 0,725 artinya pengaruh variabel pengawasan loom monitoring terhadap kinerja sebesar 72,5%, sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 5. Koefisien Determinasi Pengawasan Loom monitoring Memoderasi pengetahuan Terhadap Kinerja

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengawasan Loom monitoring Memoderasi pengetahuan Terhadap Kinerja seperti terlihat pada tabel 13 berikut:

**Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Moderasi, Pengawasan Loom monitoring Memoderasi pengetahuan Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.693	.690	2.571

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan dengan monitoring (X01\*M)  
b. Dependen variable : Kinerja

Berdasarkan tabel 13 nilai koefisien determinasi (R Square) bernilai 0,693 artinya pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja setelah dimoderasi oleh pengawasan loom monitoring system sebesar 69,3%, sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 6. Koefisien Determinasi Pengawasan Loom monitoring Memoderasi Keterampilan Terhadap Kinerja

Hasil analisis koefisien determinasi pengawasan loom monitoring memoderasi keterampilan terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

**Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Moderasi, Pengawasan Loom monitoring Memoderasi Keterampilan Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.684	2.597

a. Predictors: (Constant), Keterampilan dengan Monitoring (X02\*M)  
b. Variabel dependen : Kinerja

Berdasarkan tabel 14 diatas diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) bernilai 0,687 artinya pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja setelah dimoderasi oleh pengawasan loom monitoring system sebesar 68,7%, sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 7. Koefisien Determinasi Pengawasan Loom monitoring Memoderasi Attitude Terhadap Kinerja

Hasil analisis Koefisien Determinasi Pengawasan Loom monitoring Memoderasi Attitude Terhadap Kinerja bisa dilihat pada tabel 15 berikut:

**Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Moderasi, Pengawasan Loom monitoring Memoderasi Attitude Terhadap Kinerja**

Model Summary				
---------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.785	.783	2.153

a. Predictors: (Constant), *Attitude* dg monitoring (X03\*M)

b. Variabel dependen: Kinerja

Berdasarkan tabel 15 diatas diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) bernilai 0,785 artinya variabel *attitude* terhadap kinerja setelah dimoderasi oleh pengawasan loom monitoring system sebesar 78,5%, sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien determinasi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat apakah pengaruh yang diberikan variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Pada sub bab ini akan dijelaskan tentang kesimpulan hipotesis didasarkan atas analisis data pada variabel pengetahuan, keterampilan, *attitude* dan pengawasan loom monitoring system terhadap kinerja.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen secara individual, apakah pengaruh yang diberikan variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis uji t adalah sebagai berikut:

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima Atau
- Apabila nilai sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Apabila nilai sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k$  dimana  $n =$  jumlah responden dan  $k =$  jumlah variabel penelitian. Sehingga untuk menghitung t tabel dengan derajat kebebasan  $df = 102 - 5 = 97$ , maka t tabel sebesar 1,661.

Hasil Uji t dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 16. berikut:

**Tabel 16. Hasil Uji t (1)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.190	3.966		.804	.423
	Pengetahuan (X1)	.179	.100	.185	1.786	.047
	Keterampilan (X2)	-.029	.151	-.026	-.190	.850
	Attitude (X3)	.612	.116	.618	5.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 16 diperoleh t hitung variabel pengetahuan sebesar 1,786, maka nilai t hitung ( $1,786 > t$

tabel (1,661) dan nilai signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya

pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 16 diperoleh t hitung variabel keterampilan sebesar -0,190, maka nilai t hitung (-0,190) < t tabel (1,661) dan nilai signifikansi sebesar 0,85 > 0,05. Sehingga H0 diterima dan H1 ditolak, artinya

keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 16 diperoleh t hitung variabel *Attitude* sebesar 5,288, maka nilai t hitung (5,288) > t tabel (1,661) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, artinya *attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 17. Hasil uji t ke 2**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.346	2.639		-1.268 .208
	Pengetahuan X1	.110	.066	.114	1.686 .095
	Keterampilan X2	-.157	.099	-.141	-1.580 .117
	Attitude X3	.365	.078	.368	4.664 .000
	Monitoring Z	1.070	.092	.661	11.614 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 17 diperoleh t hitung Pengawasan loom monitoring sebesar 11.614 maka nilai t hitung (11.614) > t tabel (1,661) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, artinya pengawasan loom monitoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Anastasya Yuyun Toding dalam jurnal penelitian Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersamaan). Kriteria pengujian hipotesis F adalah sebagai berikut:

- Apabila F hitung > F tabel maka H0 ditolak
- Apabila F hitung < F tabel maka H0 diterima

Atau

- Apabila nilai sig. > 0,05 maka H0 diterima
- Apabila nilai sig. < 0,05 maka H0 ditolak

Untuk menghitung f tabel tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $df1 = k-1 = 5-1 = 4$ ,  $df2 = n-k = 102-4 = 98$ , maka f tabel sebesar 2,31.

**Uji F**

**Tabel 18. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1728.358	4	432.089	98.018	.000 <sup>b</sup>
	Residual	427.603	97	4.408		
	Total	2155.961	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Monitoring, Pengetahuan, Attitude, Keterampilan

Berdasarkan tabel 18 di atas diperoleh F hitung sebesar 98.018 dan nilai sig. 0,000, maka nilai F hitung (98.018) > F tabel (2,31) dan nilai sig. (0,000) < 0,05. Sehingga H<sub>0</sub> ditolak, artinya pengetahuan, keterampilan, attitude dan pengawasan dengan loom monitoring system memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja.

### Uji Sobel

Untuk mengetahui apakah Pengawasan loom monitoring system memoderasi pengaruh pengetahuan,

keterampilan dan *attitude* terhadap kinerja atau tidak, maka diuji dengan menggunakan uji sobel, dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Abu-Bader & Jones, 2021). Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dengan cara menghitung dahulu hasil regresi variable X terhadap variable Y seperti terlihat pada tabel 4.36 dan menghitung regresi variable Z terhadap variable Y seperti pada tabel 4.37 dan hasil sobel kalkulator seperti tampak pada gambar 1, gambar 2 dan gambar 3.

**Tabel 19. Hasil Analisis Regresi 1**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.108	2.827		2.161	.033
	Pengetahuan (X1)	.064	.072	.108	.899	.371
	Keterampilan (X2)	.119	.108	.175	1.106	.271
	Attitude (X3)	.231	.082	.378	2.802	.006

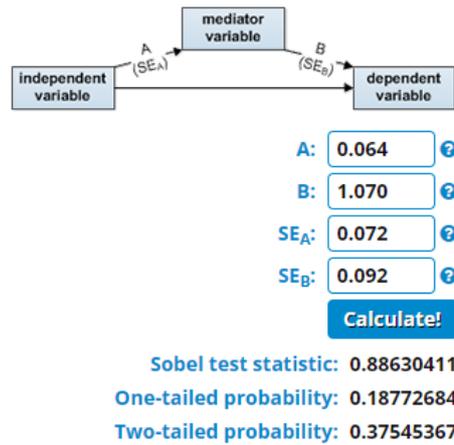
Dependent Variable: Monitoring (Z)

**Tabel 20. Hasil Analisis Regresi 2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.346	2.639		-1.268	.208
	Pengetahuan (X1)	.110	.066	.114	1.686	.095
	Keterampilan (X2)	-.157	.099	-.141	-1.580	.117
	Attitude (X3)	.365	.078	.368	4.664	.000
	Monitoring (Z)	1.070	.092	.661	11.614	.000

Dependent Variable: Kinerja (Y)

### Pengawasan loom monitoring Memoderasi Pengetahuan Terhadap Kinerja



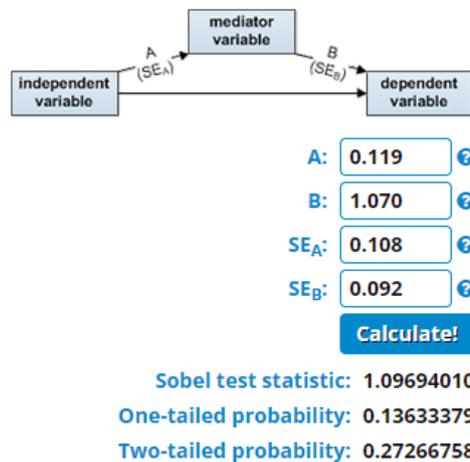
**Gambar 1. Uji Sobel pengawasan loom monitoring Memoderasi Pengetahuan Terhadap Kinerja**

Sumber: Hasil olahan dari web <https://www.Danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Berdasarkan gambar 1 diatas diperoleh t hitung pengawasan loom monitoring memoderasi pengetahuan terhadap kinerja sebesar 0,886, maka nilai t hitung  $(0,886) < t$  tabel  $(1,661)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,375 > 0,05$

Sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya pengawasan loom monitoring tidak dapat memoderasi pengetahuan terhadap kinerja.

**Pengawasan loom monitoring Memoderasi keterampilan Terhadap Kinerja**



**Gambar 2. Uji Sobel pengawasan loom monitoring Memoderasi Keterampilan Terhadap Kinerja**

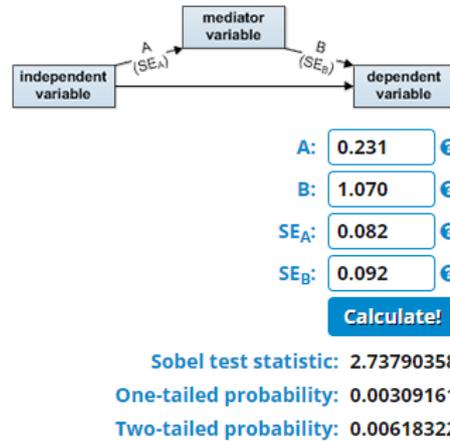
Sumber: Hasil olahan dari web <https://www.Danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Berdasarkan gambar 2 diatas diperoleh t hitung pengawasan loom monitoring memoderasi keterampilan terhadap kinerja sebesar 1,096, maka

nilai t hitung  $(1,096) < t$  tabel  $(1,661)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,272 > 0,05$  Sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya pengawasan loom monitoring

tidak dapat memoderasi keterampilan terhadap kinerja.

### Pengawasan Loom Monitoring Memoderasi *attitude* Terhadap Kinerja



**Gambar 3.** Uji Sobel Pengawasan Loom Monitoring System Memoderasi *Attitude* Terhadap Kinerja

Sumber: Hasil olahan dari web <https://www.Danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Berdasarkan gambar 3 diatas diperoleh t hitung pengawasan loom monitoring memoderasi *attitude* terhadap kinerja sebesar 2,737, maka nilai t hitung (2,737) > t tabel (1,661) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 Sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya pengawasan loom monitoring dapat memoderasi *attitude* terhadap kinerja.

### PENUTUP Kesimpulan

Hasil uji hipotesis terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimoderasi oleh pengawasan loom monitoring system pada karyawan bagian produksi weaving PT triputra textile Industry adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan pengetahuan, keterampilan dan *attitude* berpengaruh positif pada kinerja karyawan bagian produksi weaving PT Triputra Textile Industry, dimana diperoleh F hitung 98,018 > F tabel 2,31 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya jika pors

pengetahuan, keterampilan dan *attitude* karyawan meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja bagian produksi weaving PT Triputra Textile Industry

2. Pengetahuan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari Sig.0,047 dan nilai R Square sebesar 0,301 atau setara dengan 30,1 %. Maka pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1 % dan nilai tersebut bersifat signifikan, karena nilai sig kurang dari  $\alpha$  atau 0,047 < 0,05.
3. Keterampilan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari Sig.0,850 > 0,05 sedangkan nilai R Square sebesar 0,369 atau setara dengan 36,9 %. Maka pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,9 % dan nilai tersebut tidak bersifat signifikan, karena nilai sig lebih besar dari  $\alpha$  atau 0,850 > 0,05.
4. *Attitude* atau sikap kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dilihat dari Sig.0,000<0,05 dan nilai R Square sebesar 0,507 atau setara dengan 50,7 %. Maka pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7 % dan nilai tersebut bersifat signifikan.

5. Secara parsial pengawasan loom monitoring system tidak dapat memoderasi pengetahuan terhadap kinerja pegawai bidang produksi weaving PT Triputra Textile Industry. Dimana hasil test sobel t hitung 0,886 < t tabel 1,661 dan nilai signifikansi sebesar 0,375 > 0,05.
6. Secara parsial pengawasan loom monitoring system tidak dapat memoderasi keterampilan terhadap kinerja pegawai bidang produksi weaving PT Triputra Textile Industry. Dimana hasil test sobel t hitung 1,096 < t tabel 1,661 dan nilai signifikansi sebesar 0,272 > 0,05.
7. Pengawasan loom monitoring system dapat memoderasi *attitude* terhadap kinerja pegawai bidang produksi weaving PT Triputra Textile Industry. Dimana hasil test sobel t hitung 2,737 > t tabel 1,661 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan Loom Monitoring System dapat menjadi moderator dalam *attitude* terhadap pencapaian kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Accounting Binus. (2021, November 2). *Expectancy theory of motivation*.  
<https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/expectancy-theory-of-motivation>
- Adisyahputra, N. (2015). *Pengaruh satuan pengawasan intern terhadap good university*

*governance: Studi kasus pada Universitas Widyatama* [Tesis, Universitas Widyatama]

- Adang, Kusman. 2013. "Strategic Competency-based Human Resource Management(online)";<http://mm.widyatama.ac.id/wp-content/uploads/2013/09/MOP-2-SCBHRM-mks-adng.pdf>. (September 2013)

- Akbar Hidayat, W. G. P., Sukesi, & Hadi, C. (2020). The role of competency on the effect of training and development system toward job productivity in the human resource management universal corporation. *Doctoral Program of Human Resource Development, Postgraduate School of Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia*

- Amstrong dan Baron. 1998. *Perfect Management*. London: Institute of Personal and Development.

- Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management (Alih Bahasa)*. Yogyakarta : Tugu.

- Arif, F. H. (2024, Agustus). *Kondisi industri tekstil di dalam negeri*. CNBC Indonesia.  
<https://www.cnbcindonesia.com/>

- Azizah, N. (2020, November 13). *Produktivitas tenaga kerja Indonesia di bawah rata-rata ASEAN*. Medcom.id.  
<https://www.medcom.id/>

- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4(1), 69

- Becker, T E & Klimoski, R J. 1989. *A field study of the relationship between the organizational feedback environment and*

- performance. *Journal of Personneel Psychology* Vol. 42 (1989), pp. 343–358.
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh penggunaan aplikasi digital terhadap efektivitas kerja pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 483.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makasar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 69-75.
- Denisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *MBIC: Managemen Business Innovation Conference*.
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management, Eleventh Edition*. Prentice-Hall, Inc.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dolonseda, H.P., & Watung, S.R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy: Jurnal Kebijakan Publik dan Bisnis*. I(2).
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan produktivitas kerja karyawan development di tambang bawah tanah DMLZ (Deep Mill Level Zone) PT Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 7(2).
- Dunn-Rankin. 1983. *Scalling Method*. New Jersey: Lawrence Erlbours Association Publisher.
- Emmyah. (2009). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang* [Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara Makassar].
- Evelyn Orr, J, et al. 2010. *Best practices in developing and implementing competency models*. Los Angeles: The Korn/Ferry Institute
- Farida, U. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: UM Ponorogo Press.
- Fatari., Hartoko, G., & Suryadinata, M.Y. (2023). Motivasi Kerja dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Carita Kabupaten Padeglang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2).
- Firdaus, M. A., Marlina, A., & Muawwanah. (2022). Analisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia*.
- Ghaney, N. A. N., & Rodzalan, S. A. (2022). The relationship between motivation and job performance among employees in the manufacturing companies. *Research in Management of Technology and Business*, 3(1), 030–041.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes dan Faustino, C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Hay Group. 2006. *Hay Resources Direct Catalog Volume 18*. Hay Group.
- Handoko, T. Hani 1987, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hardian, F., Rahardjo, K., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). 1(1), 1–7.
- Husein Umar, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Ed.1-1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin. *Magenta*, 7(2), 81–90.
- Hamid, M. S. F. (2015). *Identifikasi kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja bidang produksi di PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) dengan pemberian insentif sebagai variabel moderator* [Tesis, Universitas Widyatama Bandung]
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iveta, Gabcanova. “Human Resources Key Performance Indicators”. *Journal of Competitiveness Vo. 4 Issue 1* (Maret 2012), pp. 117-128.
- Jatmiko, B. (2011). *Manajemen mutu ISO 9001*. STEMBI-Bandung Business School
- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. (2016). Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo kantor pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 147
- Latief, A., Nurlina, Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan [Influence of knowledge management, skills and attitudes toward employee performance]. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 11(2), 173-182
- Lubis, H. S., Mas, N., & Sopanah. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui mediasi motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 15.
- Lusiana, H. (2018). Analisis kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja. *AT – TADBIR: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Lutfa, Y. (2012). Kinerja pegawai berdasarkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. *Ekonomika-Bisnis*, 3(1), 85-98.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Marpaung, R., & Agustin, tri dinda. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, 8, 141–164.
- Marini, M. R. (2017). Analisis kemampuan berpikir analitis

- siswa dengan gaya belajar tipe investigatif dalam pemecahan masalah matematika. *Jurnal Gema Kampus*, 12(1), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi.
- Martin Effendi Patulak. "The Role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees' Competencies on Employees' Performances (A Study on Irrigation Area Management in Southeast Sulawesi)". *Journal of Economics and Sustainable Development Vol. 4 No.3* (2013), pp. 166-175.
- Monoarfa, S. (2023, Juni 5). *Visi Indonesia emas tahun 2045*. Bappenas.  
<https://www.bappenas.go.id/>
- Naomi, K. N., Tawal, B., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh keterampilan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Massindo Sinar Pratama Manado [The effect of skills, work ability, and work environment on employee performance of PT Massindo Sinar Pratama Manado]. *Jurnal EMBA*, 7(4), 6096-6105.
- Nasruddin, & Wahyuni, W. (2020). Pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3),
- Noe, et al. 2006. *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage, Fifth Edition*. McGraw-Hill.
- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (9th ed.). The Ohio State University.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Seri Manajemen SDM. Jakarta: PPM*
- Priyanti, M. H. (2018). *Analisis produktivitas tenaga kerja bagian produksi dengan pendekatan Smart-PLS (Studi kasus: PT. Japfa Comfeed Indonesia, unit Gedangan, Sidoarjo)* [Tesis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya].
- Riyardi, A., Setiaji, B., Hasmarini, M. I., Triyono, & Setyowati, E. (n.d.). (2015) Analisis pertumbuhan industri tekstil dan produk tekstil di berbagai provinsi di Pulau Jawa. *Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sabah Agha, et al. "Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance". *International Journal of Business and Management Vol. 7, No. 1* (Januari 2012), pp. 192 – 204.
- Sastraatmaja, J. K. (2024, Mei 3). *Industri tekstil menanti titik cerah pada tahun 2025*. Kompas.id.  
<https://www.kompas.id/>
- Saraswati, R., Sasmita, J., & Wasnury, R. (2015). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Pekanbaru. *Jurnal*
- Setiawan, V. A. (2024). *Pengaruh work-life balance dan transformational leadership terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh morale employee*

- di Bank BRI cabang Dago [Tesis, Universitas Widyatama Bandung]
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 45-52.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sika, K., Hermanto, & Susanto, A. (2022). Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap kinerja pengelola badan usaha milik desa (BUMDes) di Kecamatan Palibelo. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 914. <https://doi.org>.
- Sondang P Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT. Bima Aksara, Jakarta.
- Spencer, Lyle dan Signe M Spencer. 1993. *Competence at Work Models for Superiors Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sriwahyuni, I., Said, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *KIMAP*, 2(5). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & HRD*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Tisnawati dan Saefulah. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386-399.
- Universitas Widyatama. 2020. *Panduan Penyusunan Tugas Akhir Program Magister Manajemen Sekolah Pasca Sarjana- Universitas Widyatama*.
- Wan Suziana Wan Sulaiman, et al. "Job Performance: Relationship between Competency and Attitude towards Achieving Tnb's Vision". *Journal of Advanced Social Research Vol.3 No.1* (January 2013), pp. 1-11.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayaningsih, Rini 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai sebuah sistem dan strategi Manajemen dalam Organisasi*.
- Xiao, Y., Tian, Y., Wang, K., Zhou, W., Gao, N., & Liu, W. (2022). Research on the implementation method of loom monitoring. *Expert system · Wireless communication · Cloud platform, School of Mechanical Engineering, Hebei University of Technology, Tianjin 300131, China SN Applied Sciences*
- Zaim, Halil, et al. "Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey". *Journal of Global Strategic Management Vol. 14*, (December 2013), pp. 67-77.