PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SHOPEE INTERNATIONAL PLATFORM INDONESIA

(Content Quality Control Singapura di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Mabun Ambar Widiatmoko [1] Heru Sri Wulan, S.E.,M.M[2] Tiara Nove Ria, S.Pd.,M.Pd [3]

1)Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

[2), 3)] Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, yang ditekankan adalah menguji pengaruh penyiapan (X1), peningkatan aset manusia (X2), dan pekerjaan kantor (X3) terhadap pelaksanaan representatif (Y). Objek eksplorasi yang digunakan adalah perwakilan dari PT Shopee Content Quality Control Singapura di Kawasan Luar Biasa Yogyakarta sebanyak 67 responden. Dalam penelitian ini pencipta melakukan pengujian dengan menggunakan pengujian yang dibenamkan, khususnya strategi pemeriksaan dengan mengambil seluruh penduduk, sehingga ilmuwan memilih untuk menggunakan prosedur atau teknik pemeriksaan yang direndam. kepada semua pekerja Kontrol Kualitas Konten Singapura di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang berjumlah hingga 67 orang. Memanfaatkan pemrograman SPSS 26 adaptasi untuk menguji teori. Konsekuensi dari pemeriksaan ini adalah bahwa persiapan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan representatif. Peningkatan SDM mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Kantor kerja secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Variabel persiapan, kemajuan, dan pekerjaan dinas mempunyai nilai F ditentukan sebesar 1,199 dengan tingkat kepentingan 0,318, dengan alasan F cek sebesar 1,199> F tabel 3,99 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,318 <0,05 dan positif, ini cenderung beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa persiapan, perbaikan, dan pekerjaan kantor selalu mempengaruhi pelaksanaan yang representatif.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this investigation, the accentuation is on trying the impact of preparing (X1), human asset improvement (X2) and work offices (X3) on representative execution (Y). The exploration object utilized was the representatives of PT Shopee Content Quality Control Singapore in the Extraordinary Area of Yogyakarta upwards of 67 respondents. In this investigation the creators took tests utilizing immersed tests, in particular the inspecting strategy by taking the whole populace, so the scientist chose to utilize the soaked examining procedure or technique. to all Singapore Content Quality Control workers in the Exceptional Locale of Yogyakarta, adding up to 67 individuals. Utilizing SPSS adaptation 26 programming to test the theory. The consequence of this examination is that preparation significantly affects representative execution. HR improvement influences worker execution. Work offices significantly affect worker execution. The variable preparing, advancement, and work offices has a determined F worth of 1.199 with an importance level of 0.318, on the grounds that the F check is 1.199> F table 3.99 and an importance esteem (Sig.) of 0.318 <0.05 and is positive, it tends to be reasoned that H0 is dismissed and Ha is acknowledged, which implies that preparation, improvement, and work offices all the while influence representative execution.

Keywords: Training, HR Development, Work Facilities and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis saat ini, perubahan sangat cepat dan dinamis, baik secara lokal maupun universal. Sepotong kue atau kebutuhan pembeli berkembang dalam jangka panjang, kebutuhan yang berkembang untuk belanja internet berkembang dan secara langsung berhubungan dengan peningkatan inovatif sehingga budaya lain dibuat setiap tahun sesuai dengan gaya barang saat ini. Ada juga banyak organisasi baru yang telah melonjak yang ditempati dengan pegangan bisnis yang serupa atau hampir serupa, ini adalah jenis efek asli dari perubahan arus bisnis yang sedang terjadi yang akan mempengaruhi kekuatan organisasi yang sebenarnya dalam menghadapi saingannya atau bahkan dengan tujuan akhir untuk melayani permintaan Klien mereka sendiri, misalnya organisasi, akan bersaing untuk memberikan keuntungan atau keuntungan kepada penjual dan pembeli lebih tinggi dari saingan mereka, atau keuntungan dan mengevaluasi nilai perwakilan mereka.

Prestasi suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari sifat individu yang berada dalam organisasi tersebut. Kesiapan SDM, penentuan pekerja yang akan datang, pergantian acara yang representatif, langkah-langkah administrasi yang representatif, langkah-langkah terorganisir untuk mengelola yang paling mengerikan, dan bersiap-siap untuk peluang terbaik yang akan terjadi nanti. Waktu globalisasi pasar, kemajuan mekanik, spesialis asing, dan berbagai jenis organisasi baru yang ada di satu negara di mana mereka memiliki tujuan yang sama untuk memperluas proyek pasar, manfaat yang lebih penting, ini

semakin membatasi organisasi untuk memiliki pilihan untuk mendapatkannya. siap aset manusia dan inovatif. sebaik yang diharapkan, untuk memiliki pilihan untuk menghadapi lingkungan bisnis yang bergerak cepat dan saling berpikir ke depan sehingga hasil yang ideal akan dicapai dengan mudah. Siklus menuju pencapaian visi dan misi organisasi dan pengakuan target pelaksanaan juga bergantung pada aset yang diklaim oleh organisasi.

Ini membutuhkan pengerahan tenaga yang tulus agar organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan tepat. Upaya ini, misalnya, persiapan perwakilan, kemajuan pekerja, kantor kerja kantor, adalah faktor penting yang berdampak pada kelancaran latihan operasional organisasi sesuai tujuannya. Hal ini dapat menjadi tolak ukur penataan momen saat ini dan jangka panjang menuju visi dan misi organisasi agar berada pada jalur yang tepat dan produktif. Dengan kondisi tersebut, jika kita melihat lebih jauh ke dalam masalah, terutama pada orang itu sendiri, bagaimana mereka dapat berfungsi dengan baik, memiliki kemampuan individu yang berkualitas, kemampuan yang sulit, kemampuan yang halus, portofolio yang tak tertandingi, pertemuan referensi, kejujuran, pengetahuan, kemampuan dan semua itu diidentikkan dengan kemampuan mereka.

Hal ini pun tidak lepas dari komponen luar, khususnya kebutuhan bantuan dari organisasi untuk melaksanakan penyiapan, kesadaran diri, kesiapan kantor operasional secara hati-hati, misalnya memiliki kantor yang cukup persiapan, persiapan oleh tenaga ahli, kemajuan dari berbagai divisi. dan tingkat beban yang ada.

Item dalam pemeriksaan ini berada di PT Shopee Worldwide Stage Indonesia, bagian dari Divisi Kontrol Kualitas Konten Singapura, yang bertempat di Gedung JWALK Jl. Babarsari No 2, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Ada beberapa masalah dengan eksekusi pekerja di PT Shopee Global stage Indonesia, khususnya Divisi Kontrol Kualitas Konten Singapura di Distrik Unik Yogyakarta selama persepsi lapangan langsung pencipta. PT Shopee Global stage Indonesia, adalah bisnis internet terbesar saat ini di Asia Tenggara dan Taiwan yang sibuk dengan penjualan barang dan administrasi secara bertahap yang telah dibuat khusus untuk setiap area, memberikan pengalaman berbelanja kepada klien secara efektif, aman, dan cepat. melalui angsuran yang diubah dan mendukung kebutuhan manusia saat ini.

PT Shopee Global Stage Indonesia memahami bahwa kesulitan antara bisnis belanja elektronik, toko online semakin merepotkan dan ramai, kebutuhan SDM yang berkualitas pun akan bertambah dalam jangka panjang. Sejalan dengan itu, batasan yang dijamin harus disiapkan, dievaluasi, dibuat terus menerus untuk mendapatkan hasil eksekusi yang konsisten, yang dapat diantisipasi dalam jangka panjang. Faktor kesiapan ini selalu dibutuhkan oleh asosiasi, bahkan oleh semua asosiasi dengan memberikan usaha perbaikan kepada semua agen agar memiliki pilihan untuk bersaing dalam persaingan sejati di panggung toko online. Dengan cara ini para pekerja dapat memilih cara untuk menangani ciptaan mereka sendiri dan memutuskan arah pekerjaan mereka.

Dalam ukuran persiapan dan kemajuan, jelas ada banyak teknik yang harus diperhatikan oleh organisasi, melalui Pelatih dan HRD sehingga strategi pengangkutan dan konsumsi tergantung pada situasi, seperti yang ditunjukkan oleh tahapan yang tepat, misalnya, contoh strategi yang digunakan secara keseluruhan. adalah Persiapan, Bimbingan, Pelatihan, Instruksi, Penghargaan, Pengarahan, tes, kasus yang cermat, dll. Dalam setiap teknik ini, jelas memiliki berbagai implikasi dan strategi dan harus dilakukan secara akurat, sehingga ini akan mempengaruhi tingkat kecukupan siswa. Hasil SDM diawasi. Apabila hal tersebut tidak benar maka akan menyebabkan kekurangan waktu dan tentunya akan menambah biaya organisasi dalam mengumpulkan normalisasi kebutuhan keahlian pekerja.

Dalam ukuran persiapan dan kemajuan, jelas, kantor yang memuaskan diperlukan, mulai dari persiapan, hadiah, latihan harian, persyaratan untuk mendukung latihan luar biasa dan kantor ini harus mencakup semua kebutuhan perwakilan dengan cara yang standar dan Yang mengejutkan, lebih dari apa yang dibutuhkan SDM mereka juga akan menyebabkan pekerja merasa benar-benar fokus, ditegakkan, dijamin, dll dengan harapan bahwa pekerja dapat bekerja secara ideal, merasa senang, dan konsekuensi dari pekerjaan tersebut sangat memuaskan bagi organisasi yang sebenarnya. Kami juga dapat memisahkan klasifikasi kantor seperti kantor kesejahteraan dan bantuan pemerintah, kesejahteraan dan kesehatan preventif, pengaturan dana pensiun dan cadangan, kantor cicilan cuti, jadwal yang dapat disesuaikan, peningkatan profesi, kompensasi perjalanan, kantor penginapan, hadiah gaji, program lingkungan pekerja lokal. Organisasi tidak akan pernah terisolasi dari kebutuhan kantor organisasi perakitan, organisasi administrasi, atau tahap bisnis online. Kami dapat menggambarkan perspektif kantor dengan siklus yang mendasarinya saat memilih HR, mendaftar, hingga onboarding selama masa percobaan HR. Pembela HAM dan Pembina akan terbantu jika kantor yang dimiliki oleh organisasi sebenarnya dapat diakses secara memadai. Sampai SDM menjadi pekerja yang langgeng, mereka akan secara konsisten membutuhkan kantor di lokasi yang berkelanjutan.

Persiapan yang dipimpin oleh PT Shopee Global Stage Indonesia, Divisi Pengendalian Mutu Zat Singapura di Daerah Luar Biasa Yogyakarta terlihat timpang, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya perwakilan yang belum tertarik dengan program perbaikan yang dijalankan oleh organisasi tersebut. Berikutnya adalah penggambaran informasi kuantitas pekerja PT Shopee Worldwide stage Indonesia, Divisi Kontrol Kualitas Substansi Singapura di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan 1 Kepala, 1 Bos, 4 Perintis Grup, 67 Spesialis Pengendalian Kualitas, 5 PIC Lintas Distrik. Jumlah staf yang dapat diakses membutuhkan pertimbangan yang luar biasa. Ada perbedaan dalam eksekusi secara umum membawa Divisi. Dalam penilaian pelaksanaan dari bulan ke bulan, target kualitas dan jumlah harus dicapai, termasuk partisipasi. Divisi Konfirmasi Kualitas pada dasarnya berpusat pada pencapaian Skor Kualitas menghasilkan unit, dengan tujuan Kualitas> 98% dengan jumlah atau profitabilitas 100% yang harus dipenuhi.

Tabel 1
Target Screening Product Per Agent (SKU)
PT. Shopee International Platform

Periode Bulan/Tahun	Target Screening Product Per Agent (SKU)
Desember 2019	3,000-3,300 SKU
Januari - Maret 2020	3,300 SKU
April - Mei 2020	2,500 SKU
Juni - Desember 2020	3,300 SKU
Januari 2021	3,600 SKU
Februari 2021	5,000 - 8,000 SKU

Sumber: PT Shopee International Platform, 2021

Faktanya target Kualitas dan Profitabilitas berubah seperti yang ditunjukkan oleh persyaratan pasar Singapura, dalam satu hari, Spesialis QC (Kontrol Kualitas) harus tiba di 3.000 SKU / Item Skrining pada Desember 2019, 3.300 SKU / Hari / Spesialis Skrining pada bulan Januari 2020, Februari lagi menjadi 3.000 SKU / Hari / Spesialis, April menjadi 2.500 SKU / Spesialis / Hari, maka dari bulan Juni hingga Desember 2020 tujuannya adalah untuk kembali ke 3.300 SKU / Hari / Spesialis. Memasuki Januari 2021, tujuannya adalah naik lagi 3.600, lalu di bulan Februari minggu pertama naik lagi 4.500 SKU / Hari / Spesialis, dan minggu kedua naik menjadi 5.000 SKU / Hari / Spesialis. Terakhir, selama rentang panjang ketiga dan keempat bulan Februari, ia mengembalikan hingga 5.000 - 8.000 SKU / Spesialis.

Dengan perubahan berturut-turut pada fokus penyaringan item di setiap periode, itu mempengaruhi efek samping dari Pencapaian Profitabilitas dan pencapaian skor Nilai untuk Spesialis QC, itu juga mempengaruhi tingkat ketebalan tindakan Pionir yang secara teratur tidak ideal dalam pemeriksaan konsekuensi dari pekerjaan spesialis setiap hari. Kuantitas pertanyaan yang diajukan oleh Spesialis QC selama pekerjaan penyaringan kualitas barang membuat Kepala Grup terpisah dalam fokus dan membutuhkan lebih banyak kesempatan untuk memilih apakah penyaringan itu benar atau tidak. Oleh karena itu, PT Shopee Global Stage Indonesia, Divisi Pengendalian Kualitas Zat Singapura di Daerah Unik Yogyakarta Mengatur persiapan dan peningkatan pekerjanya dengan tujuan agar tujuan operasional dapat dicapai dengan tepat dalam cara yang luas dan dalam fragmen yang berbeda. PT Shopee Global stage Indonesia, Divisi Pengendalian Kualitas Substansi Singapura di Daerah Istimewa Yogyakarta sangat tulus dalam mengarahkan persiapan para pekerjanya mulai dari kesempatan pertama saat mereka dipekerjakan, periode berpasangan, kerangka waktu pelatihan dan uji coba. Terlepas dari kenyataan bahwa sebagian besar dari mereka adalah lulusan Lone wolf, namun sebagian besar dari mereka belum pernah memiliki wawasan di bidang Value Screening sehingga perlu dipikirkan siklus persiapannya, khususnya Singapore Shopee Content Division adalah bagian lain dari Jogjakarta. Dari persepsi dan ulasan yang dipimpin oleh para ilmuwan di PT Shopee Global stage Indonesia, Divisi Pengendalian Kualitas Zat Singapura di Area Luar Biasa Yogyakarta, konsekuensi dari Skor Kualitas berkurang, penemuan mematikan yang dibuat oleh staf QC ketika target Skrining Profitabilitas diperluas. Sumber dampak yang semakin berkurang adalah karena belum adanya persiapan yang terukur, disiplin waktu yang belum berjalan secara positif, peningkatan kemampuan individu staf QC belum solid.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penggambaran dasar dari masalah tersebut, pencipta mendefinisikan masalah yang menyertainya:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Shopee International Platform Indonesia, Divisi *Content Quality Control* Singapura di Daerah istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Shopee International Platform Indonesia, Divisi *Content Quality Control* Singapura di Daerah istimewa Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Shopee International Platform Indonesia, *Divisi Content Quality Control* Singapura di Daerah istimewa Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Shopee International Platform Indonesia, Divisi *Content Quality Control* Singapura di Daerah istimewa Yogyakarta?

TELAAH PUSTAKA
Kinerja

Eksekusi kata mengacu pada Work Energy dalam bahasa Inggris disebut execution. Untuk keadaan sekarang, kata eksekusi pada umumnya mengacu pada "eksekusi kerja" atau "eksekusi asli" yang menyiratkan suatu pencapaian yang disebut pelaksanaan kerja atau pencapaian sejati yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan komitmennya dalam kehidupan sehari-hari atau untuk waktu yang cukup lama. bulan atau bahkan periode tahunan. Untuk kepala, kemungkinan eksekusi adalah efek samping dari pekerjaan individu bergantung pada jumlah dan sifat penanda yang dicapai dalam

melakukan komitmen mereka sesuai dengan tugas yang mereka sampaikan. Biasanya, setiap afiliasi atau asosiasi difokuskan pada peningkatan pelaksanaan (SDM), dengan tujuan agar SDM menjadi segmen penentu untuk suatu asosiasi dalam mencapai hasil eksekusi yang luar biasa. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1994),

Arti dari tingkat pelaksanaan di mana seorang individu dapat mencapai target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat dilihat dengan sangat baik sejauh mana tingkat pencapaian dan kapasitas seseorang sedang berkembang. Sesuai Stolovitch dan Keeps (1992), kapasitas untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seorang buruh sesuai dengan asumsi yang telah disebutkan baru-baru ini.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), makna eksekusi adalah interaksi pasti yang dapat dilakukan dalam pengaturan dan waktu yang sesuai melalui titik yang ditunjukkan oleh pekerja di organisasi menciptakan konsekuensi dari siklus yang bersangkutan.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah strategi penting untuk menumbuhkan SDM yang luar biasa. Dengan adanya program persiapan, organisasi mendapat kritik atas banyaknya provokasi administrasi yang terus berkembang saat ini dan juga dapat dengan cepat menyelesaikan permasalahan yang muncul selama langkah-langkah bisnis organisasi. Istilah bersiap-siap berasal dari kata bersiap-siap dalam bahasa Inggris yang berarti: "Koneksi pendidikan berkedip menggunakan teknik yang efisien dan tersusun di mana staf non-manajerial mendapatkan data dan kapasitas eksplisit untuk berbagai alasan.

Perencanaan terdiri dari kegiatan yang dikoordinasikan dengan rencana untuk meningkatkan pelaksanaan pada tingkat individu, total dan definitif, peningkatan pelaksanaan yang menyarankan bahwa dapat diantisipasi untuk perubahan melalui data, kapasitas, sudut pandang, dan perilaku sosial agen "(Wayne F. Cascio, 1995) Pada saat itu seperti yang ditunjukkan oleh Mathis (2002), kesiapan adalah komunikasi dimana individu sampai pada kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan yang pasti.

Oleh karena itu, kerjasama ini dilampirkan pada berbagai tujuan yang sah, perencanaannya dapat dilihat baik secara awal maupun secara lugas atau menyeluruh. Sampai tingkat tertentu, kesiapan melengkapi pekerja dengan data dan kemampuan yang jelas dan dapat dikenali yang digunakan dalam posisi mereka saat ini. Kadang-kadang juga merupakan tipikal untuk perbaikan dan pengaturan yang akan dibatasi dalam ruang lingkup untuk mewakili keuntungan selama rentang waktu, apakah itu jangka panjang atau saat ini.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian (SDM) adalah individu atau individu yang menghasilkan sesuatu yang bernilai tinggi dalam kaitannya dengan fungsinya sebagai pendorong utama suatu afiliasi atau pergaulan. Individu atau orang dikonsolidasikan sebagai aset yang harus dibuat tanpa henti untuk kemampuan mereka. Yang tersirat dari cakupan SDM yang sangat besar dalam kehidupan sehari-hari terdiri dari dua, khususnya SDM eksplisit skala penuh, khususnya jumlah penduduk usia subur di sekitar sana, dan SDM kecil dari sudut pandang terbatas adalah individu-individu yang bekerja. dalam sebuah asosiasi atau pendirian.

Berikutnya adalah pentingnya sumber daya manusia dari kepala suku seperti yang ditunjukkan oleh para profesional terlatih: merupakan pendekatan untuk memberdayakan, menilai, membuat, memperbaiki, mengarahkan individu soliter dari afiliasi atau hubungan buruh (Henry Simamora, 1999). Sumber daya manusia Komite digambarkan sebagai tindakan yang pasti, mengamati pengadaan, pelaksanaan, kemajuan, pembayaran, kompromi, pemeliharaan dan penyerahan pekerjaan untuk mencapai berbagai tujuan yang diratakan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001)

Sumber daya manusia dicirikan sebagai kerangka kerja dalam menyelesaikan batasan manajerial, seperti mengelola, mengorganisir, mengkoordinasikan, dan mengendalikan, pada setiap pergantian peristiwa atau pengembangan batas operasional SDM, mulai dari hubungan memutuskan, menarik, memperluas dan bersiap-siap, kemudian posisi seperti kemajuan, perampingan dan gerakan, mengarahkan penilaian, membuat koneksi mekanis, menetapkan tingkat gaji, akhir bisnis, yang mengarah pada perluasan tanggung jawab yang berguna dari SDM untuk mencapai tujuan yang pasti dengan lebih banyak kemampuan dan sesuai (Sofyandi, 2009).

Kita telah melihat posisi dan batasan SDM dalam ekonomi SDM, kemudian kita akan melihat bagaimana posisi dan batasan mereka dalam perekonomian. Melihat sekilas garis besar masa lalu, sangat mungkin dikatakan bahwa pekerjaan dan komponen SDM dapat diatur menjadi dua bagian, khususnya lebih kecil dari biasanya dan ruang lingkup yang sangat besar. Pada level yang lebih kecil dari biasanya, HR memiliki komponen pekerjaan yang sedang berlangsung (pekerjaan). Kemudian, pada tingkat skala penuh, kewajiban SDM diidentifikasi dengan kemajuan dan area lokal.

Fasilitas Kerja

Pengertian kerja kantor menurut ahli materi pelajaran, seperti yang ditunjukkan oleh Lupiyoadi (2006) tempat kerja adalah suatu pendekatan untuk memberdayakan dan mendukung pelaksanaan batasan. Tempat kerja adalah bagian tersendiri dari komitmen yang tidak diragukan lagi dapat diperpanjang atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model otoritatif. Tempat kerja juga merupakan sarana untuk memisahkan bisnis pendidikan dari berbagai pesaing.

Seperti yang ditunjukkan oleh Moekijat (2001) dalam istilah mendasar apa yang disarankan oleh tempat kerja adalah sebuah makna asli yang dapat menyumbangkan data untuk hasil yang ideal. Seperti yang ditunjukkan oleh Suad Husnan (2002), “Kantor kerja adalah semacam perkumpulan delegasi untuk membantu

pelaksanaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, untuk membangun produktivitas spesialis".

Menurut survei ini, sangat baik dapat disimpulkan bahwa pekerjaan kantor adalah teknik untuk membantu usaha proaktif dari asosiasi, dan digunakan dalam latihan umum asosiasi, memiliki waktu penggunaan yang lama dan memberikan manfaat pada apa yang akan datang. . Kantor kerja sangat penting bagi pergaulan, karena dapat menjaga pelaksanaan buruh, misalnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Melihat pengertian tempat kerja di atas, maka cenderung beralasan bahwa tempat kerja merupakan salah satu kantor penunjang yang dapat dimanfaatkan sebagai motivasi kerja dalam pelaksanaan tenaga kerja.

Dalam mencapai tujuan otoritatif, diperlukan peralatan atau sarana pendukung yang digunakan dalam praktik sehari-hari di asosiasi. Tempat kerja yang digunakan memiliki konstruksi, jenis dan manfaat alternatif, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kapasitas asosiasi. Kata office sendiri berasal dari bahasa Belanda "faciliteit" yang mengandung arti pendirian atau wahana untuk melakukan atau mendukung sesuatu. Tempat kerja juga bisa dianggap sebagai perlengkapan. Untuk mencapai tujuan otoritatif terdapat banyak bagian pendukung, salah satunya adalah bahwa kantor delegasi merupakan variabel penunjang kelancaran tugasnya, sehingga pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pencipta menerapkan jenis eksplorasi kuantitatif dalam pemeriksaan ini. Untuk situasi ini penulis mengumpulkan informasi sebagai angka. Informasi dalam investigasi ini diambil dari tanggapan responden terhadap polling yang digunakan pencipta sebagai instrumen eksplorasi.

Sumber Data

Pencipta menggunakan dua jenis sumber informasi dalam penyelidikan ini, khususnya informasi penting dan tambahan. Informasi penting diambil dari pertemuan dan survei, informasi opsional diambil dari beberapa distribusi logis yang diidentifikasi dengan penelitian. Jajak pendapat yang sesuai berisi perkembangan pertanyaan yang diidentifikasi dengan faktor eksplorasi.

Metode Analisis Data

Strategi yang digunakan untuk pemeriksaan informasi adalah teknik investigasi yang berbeda. Informasi tersebut disusun dengan menggunakan SPSS yang diharapkan dapat mengetahui apakah teori tersebut diakui atau tidak. Setelah informasi disiapkan dengan menggunakan SPSS, hasil hasil diteliti. Cara yang ditempuh pencipta sambil membongkar informasi antara lain:

Uji Instrumen

Pada tahap ini dilakukan uji legitimasi dan dependability yang diharapkan dapat diputuskan apakah suatu instrumen layak atau tidak, apakah suatu instrumen tersebut solid. Instrumen dianggap sah dalam uji legitimasi jika r hitung> r tabel dan positif pada tingkat kepentingan 5%.

Dalam uji keterandalan yang digunakan dicoba memanfaatkan Cronbach alpha (α). Resep Cronbach alpha (α) digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen padat atau tidak. Instrumen dikatakan solid jika hasil perhitungan dengan resep Cronbach alpha (α) atau r11> 0,05

Uji Asumsi Klasik

Uji anggapan tradisional mengeliminasi beberapa pengujian yang disampaikan, antara lain: uji ordinariness, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tahap utama adalah tes biasa mengingat contoh biasanya disebarkan melalui likelihood plot, informasi dianggap biasa jika penyebaran informasi membentuk garis miring lurus.

Tahapan selanjutnya adalah uji multikolinearitas. Pada tahap uji multikolinieritas, informasi dikatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai VIF <10 dengan nilai resistansi> 0,10.

Tahap ketiga adalah menyelesaikan uji heteroskedastisitas. Metode yang paling efektif untuk memeriksa dengan menggunakan uji scaterplot, informasi dikatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas jika penyebaran informasi tidak dapat diprediksi dan tidak membingkai contoh tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Diarahkan untuk melihat peluang desain modal, modal ilmiah, dan manfaat (faktor otonom) terhadap nilai perusahaan (variabel bawahan). Ujian ini dapat diselesaikan dengan menggunakan persamaan berikut:

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

Di mana:
Y = Variabel terikat
α = Konstanta
$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi
X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas
e = *eror term*

Goodness of Fit

Koefisien Determinasi (R^2)

Angka yang terkandung dalam R2 merupakan koefisien jaminan yang kemudian diubah menjadi persen. Angka di Changed R Square menunjukkan nilai jaminan. Faktor bebas seharusnya memiliki opsi untuk menunjukkan semua data yang diharapkan untuk meramalkan variasi variabel reliabel jika metodologi R square bernilai satu.

Uji t

Uji t dalam pengujian ini menggunakan uji t, H0 diakui, sedangkan Ha diberhentikan jika nilai kepentingan> 0,05. Selain itu, dalam hal t <t tabel dan - t hitung> - t tabel, H0 diakui sedangkan Ha dihilangkan.

Uji F

Pada uji t H0 diakui sedangkan Ha diberhentikan jika nilai kepentingan> 0,05. Selain itu, jika F hitung> F tabel, H0 diakui sedangkan Ha diberhentikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai rtabel dalam uji legitimasi ini adalah 0,199 dengan tingkat kepentingan 0,05 atau 5%. Informasi dari hasil uji legitimasi dirangkum dalam tabel terlampir:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Pelatihan (X1)	X1.1	0,576	0,199	Valid
	X1.2	0,711	0,199	Valid
	X1.3	0,601	0,199	Valid
	X1.4	0,358	0,199	Valid
Pengembangan SDM (X2)	X2.1	0,437	0,199	Valid
	X2.2	0,463	0,199	Valid
	X2.3	0,250	0,199	Valid
	X2.4	0,547	0,199	Valid
	X2.5	0,463	0,199	Valid
	X2.6	0,454	0,199	Valid
Fasilitas Kerja (X3)	X3.1	0,649	0,199	Valid
	X3.2	0,625	0,199	Valid
	X3.3	0,696	0,199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,224	0,199	Valid
	Y1.2	0,315	0,199	Valid
	Y1.3	0,457	0,199	Valid
	Y1.4	0,489	0,199	Valid
	Y1.5	0,398	0,199	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, sangat mungkin dapat dianggap bahwa nilai efek samping dari penyiapan informasi menunjukkan nilai r hitung> r tabel, sangat baik dapat diartikan bahwa hal-hal dari instrumen yang dicoba adalah sah.

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, pencipta memimpin uji ketergantungan dengan menggunakan persamaan Cronbach's Alpha. Sebuah instrumen seharusnya dapat diandalkan jika nilai Cronbach alpha> 0,05. Hasil uji kualitas tak tergoyahkan instrumen disajikan dalam tabel terlampir:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Pelatihan	0,299	Reliabel
Pengembangan SDM	0,140	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,337	Reliabel
Kinerja Karyawan	-0,276	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

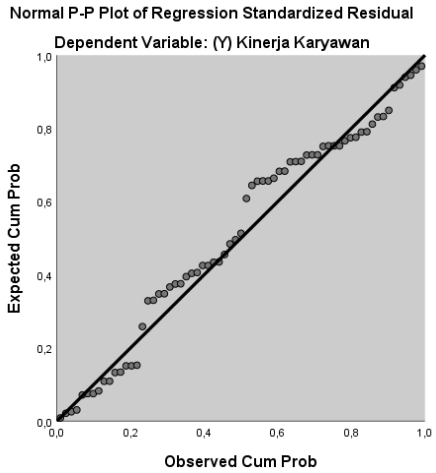
Dengan melihat tabel konsekuensi dari perhitungan keterandalan faktor-faktor eksplorasi di atas, maka dapat dilihat dengan baik bahwa faktor-faktor pengujian tersebut solid.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tes normalitas kambuh ini dilakukan dengan menggunakan beberapa strategi plot kemungkinan yang menganalisis total pengangkutan dari sirkulasi tipikal. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Pada hasil di atas, dapat dilihat dengan sangat baik bahwa informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti arah garis miring, sehingga informasi yang tersisa tersebar secara teratur.

Uji Multikolinearitas

VIF (Change Expansion Factor) dan ketahanan menghargai kapasitas untuk melihat peluang multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	(X1) Pelatihan	,994	1,006
	(X2) Pengembangan SDM	,965	1,037
	(X3) Fasilitas Kerja	,969	1,032
a. Dependent Variable: (Y) Kinerja Karyawan			

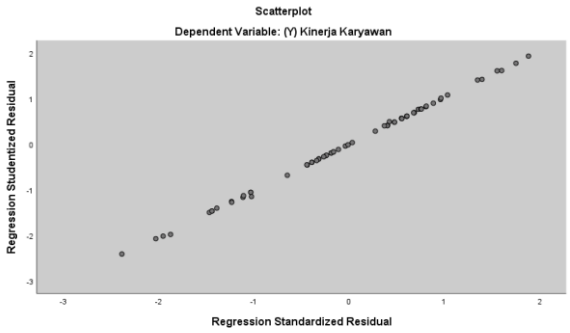
Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Konsekuensi dari perhitungan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua faktor bebas jauh di bawah 10 dan hasil estimasi harga resiliensi lebih menonjol dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara faktor-faktor otonom. Sepanjang garis ini cenderung dianggap bahwa tidak ada multikolinieritas antara faktor-faktor bebas dalam model relaps. VIF <10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji scaterplots dilakukan dengan mengulang faktor otonom dengan kualitas total yang tersisa.

Gambar 2. Hasil Uji Glejser



Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Pada hasil di atas, sangat jelas terlihat bahwa penyebaran contoh bersifat sporadis dan tidak membentuk contoh yang spesifik, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang disiapkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	27,609	3,577		7,719	,000
(X1) Pelatihan	,077	,082	-,115	,937	,352
(X2)Pengembangan SDM	,002	,093	-,002	,020	,984
(X3) Fasilitas Kerja	,204	,127	-,201	1,612	,112
a. Dependent Variable: (Y) Kinerja Karyawan					

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Mengingat konsekuensi dari hasil SPSS di atas, dapat diduga bahwa:

a. Konstanta (α) sebesar = 27,609
   Jika persiapan, pengembangan aset manusia dan kantor kolaborasi tidak ada atau ditiadakan, pameran pekerja akan bertambah sebanyak 27.609 unit.

b. Nilai b1 = 0,077
   Variabel persiapan berdampak pada peningkatan pelaksanaan perwakilan. Apabila terdapat kenaikan sebesar 1% pada variabel persiapan, maka pekerjaan pekerja saat ini akan bertambah sebesar 7,7 persen, dengan mengingat faktor peningkatan aset manusia dan perbaikan kantor tersebut stabil.

c. Nilai b2 = 0,002
   Faktor peningkatan aset manusia berdampak pada peningkatan eksekusi pekerja. Dalam hal terdapat kenaikan 1 persen pada variabel kemajuan, maka pameran pekerja akan mengalami kenaikan sebesar 2%, menerima variabel kantor kerja adalah konsisten.

d. Nilai b3 = 0,204
   Faktor pekerjaan kantor berdampak pada peningkatan pelaksanaan pekerja. Jika terdapat peningkatan 1 persen pada variabel kantor kerja, maka presentasi perwakilan akan mengalami kenaikan sebesar 24%.

Goodness Of Fit
Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,232[a]	,054	,009	1,004
a. Predictors: (Constant), (X3) Fasilitas Kerja, (X1) Pelatihan, (X2) Pengembangan SDM			

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Konsekuensi dari penyelidikan koefisien jaminan pada berbagai kambuh langsung dengan nilai R^2 (Changed R Square) 0,054, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor bebas persiapan, peningkatan aset manusia, dan kantor kerja terhadap faktor pelaksanaan pekerja adalah 4,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh berbagai komponen yang tidak dieksplorasi.

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Tahapan selanjutnya adalah melihat pengaruh dari setiap faktor bebas terhadap variabel reliabel. Uji kepentingan dalam penelitian ini menggunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan persamaan: t tabel = 67-2 = 65, diperoleh nilai t tabel 0,67828.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients[a]		
Model	t	Sig.
(Constant)	7,719	,000
(X1) Pelatihan	,937	,352
(X2) Pengembangan SDM	,020	,984
(X3) Fasilitas Kerja	1,612	,112
a. Dependent Variable: (Y) Kinerja Karyawan		

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Mengingat efek samping dari pemeriksaan kekambuhan, diperoleh:

1. Variabel Pelatihan (X1)
   Variabel preparasi memiliki t hitung 0,937 dengan tingkat kepentingan 0,352, dengan alasan t hitung 0,937> t tabel 0,67828. Terlebih lagi, nilai kepentingan (Sig.) 0,352 <0,05 dan bertanda positif, hal ini cenderung disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa persiapan (X1) kurang berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerja (Y).

2. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)
   Variabel human asset advancement memiliki nilai t sebesar 0,020 dan bermakna 0,984 dengan alasan t check esteem sebesar 0,020> t tabel 0,67828 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,984 <0,05. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa kemajuan aset manusia (X2) tidak sepenuhnya mempengaruhi eksekusi perwakilan (Y).

3. Variabel Fasilitas Kerja (X3)
   Variabel kantor kerja memiliki t hitung sebesar 1,612 dan bermakna 0,112 dengan alasan t hitung 1,612> t tabel 0,67828 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,112 <0,05. Jadi sangat baik dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa kantor kerja (X3) bagian dari cara mempengaruhi pelaksanaan perwakilan (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor otonom bersama-sama (sementara itu) pada perubahan nilai variabel reliabel. Untuk mencari F tabel, pertama-tama harus dicari nilai dF1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2, dF2 (N2) = n - k = 67 - 3 = 64, dengan cara ini kualitas tabel F Dari dF1 (2) dan dF2 (64) = 3,99. Tabel konsekuensi estimasi efek samping dari uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,623	3	1,208	1,199	,318[b]
Residual	63,481	63	1,008		
Total	67,104	66			
a. Dependent Variable: (Y) Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), (X3) Fasilitas Kerja, (X1) Pelatihan, (X2) Pengembangan SDM					

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Variabel persiapan, peningkatan aset manusia, dan pekerjaan perkantoran memiliki nilai F sebesar 1,199 dengan tingkat kepentingan 0,318, karena nilai F sebesar 1,199> F tabel 3,99 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,318. <0,05 dan bertanda positif, hal ini cenderung beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang mengimplikasikan bahwa persiapan, kemajuan, dan pekerjaan kantor pada saat yang sama mempengaruhi pelaksanaan yang representatif.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengingat penggambaran di atas, tujuan yang menyertainya dapat dibuat:

1. Variabel preparasi memiliki t hitung 0,937 dengan tingkat kepentingan 0,352, dengan alasan t hitung 0,937> t tabel 0,67828. Terlebih lagi, nilai kepentingan (Sig.) 0,352 <0,05 dan positif, dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa persiapan (X1) agak mempengaruhi pelaksanaan representatif (Y).

2. Variabel peningkatan aset manusia memiliki nilai t sebesar 0,020 dan berarti 0,984 karena nilai t sebesar 0,020> t tabel 0,67828 dan harga kepentingan (Sig.) 0,984 <0,05. Jadi sangat baik dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa perbaikan (X2) bagian dari cara mempengaruhi eksekusi perwakilan (Y).

3. Variabel kerja kantor memiliki t hitung sebesar 1,612 dan bermakna 0,112 karena t hitung sebesar 1,612> t tabel 0,67828 dan harga kepentingan (Sig.) 0,112 <0,05. Sehingga cenderung disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa kantor kerja (X3) merupakan bagian dari pengaruh pelaksanaan representatif (Y).

4. Dalam perhitungan konsekuensi variabel persiapan, peningkatan aset manusia, dan kantor kerja memiliki nilai F yang ditentukan sebesar 1,199 dengan tingkat kepentingan 0,318, dengan alasan bahwa F yang ditentukan bernilai 1,199> F tabel 3,99 dan harga kepentingan (Sig.) Dari 0,318 <0, 05 dan positif, sangat baik dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa persiapan, perbaikan, dan pekerjaan kantor selalu mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Saran

1. Bagi Perusahaan
   Organisasi harus fokus pada faktor-faktor yang ada di Kuadran. Penampilan yang dianggap berasal dari pelaksanaan pekerja dengan tingkat signifikansi organisasi yang signifikan sedangkan tingkat kualitas pelaksanaan klien dipandang rendah sehingga pelaksanaan yang representatif rendah (perhatian pertama). Poin-poin penting yang diingat untuk kuadran ini adalah penyegaran Shopee dalam memberikan perkantoran yang layak. Kami menyarankan bahwa organisasi harus memiliki opsi untuk menjaga sifat eksekusi pekerja yang telah memberikan kepuasan kepada klien, khususnya.

2. Bagi investor dan calon investor

Secara keseluruhan, pendukung keuangan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan bantuan pemerintah mereka, khususnya dengan mengantisipasi pengembalian. Selain itu, organisasi juga percaya bahwa akan ada pengembangan yang konstan untuk menjaga ketahanannya, yang secara bersamaan akan memberikan bantuan pemerintah yang lebih penting kepada para investornya. Dapat memanfaatkan data yang ada untuk dijadikan sebagai bahan pemikiran dalam menyumbangkan modalnya dan sebagai alat evaluasi untuk mengukur pameran organisasi nantinya. Untuk analis tambahan

3. Bagi peneliti selanjutnya
   Untuk spesialis masa depan, lebih baik jika lebih banyak faktor otonom digunakan dalam penelitian yang mempengaruhi eksekusi pekerja. Memanfaatkan faktor perantara atau pengarah dan memperluas contoh organisasi untuk menemukan area mana yang memiliki kondisi lebih baik dan membuat petunjuk pertanyaan yang lebih berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

Andila, N., dan Indarti, S. (2015). Dampak Penyusunan Instruksi dan Pelaksanaan Jabatan terhadap Gaji Pekerja di PT. Kantor Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru. Buku Harian Bisnis Para eksekutif Tepak, Vol. VII, No. 1, Januari 2015.

Aulia, S. A. (2015). Dampak Instruksi, Persiapan dan Inspirasi Kerja terhadap Efisiensi Kerja Representatif (Di PT. Inti Sukses Garmindo, Semarang). Dalil. Surakarta: Tenaga Kerja aspek Keuangan, Perguruan Tinggi Muhammadiyah Surakarta.

Elnaga, A., dan Imran, A. (2013). Dampak Mempersiapkan Eksekusi Pekerja. European Diary of Business dan Dewan. ISSN 2222-1905 (Kertas) ISSN 2222-2839 (Di web) Vol. 5, No. 4, 2013.

Famella, Setyanti, S. W. L. H., dan Mufidah, A. (2015). Dampak Kemampuan Kerja, Wawasan Kerja, dan Mentalitas Kerja Terhadap Eksekusi Pekerja di Organisasi Rokok Gagak Hitam Rezim Bondowoso (Dampak Kemampuan Kerja, Perjumpaan Kerja dan Pekerjaan Ringan Pelaksanaan Perwakilan Pada Organisasi Tembakau Gagak Hitam Bondowoso Rule). Artikel logis oleh siswa Sekolah Tinggi Jember (UNEJ) aspek Keuangan, 2015.

Huang, C.J., dan Liu, C.J. (2005). Investigasi untuk Koneksi antara Pengembangan, TI dan Eksekusi. Diary of Scholarly Capital, Vol. 6, No. 2, hlm.237-252.

Hutama, A., Hamid, D., dan Mayowan, Y. (2016). Dampak Work Insight, Inspirasi Kerja, dan Pemenuhan Jabatan terhadap Pelaksanaan Kerja Representatif (Investigasi Pekerja pada Segmen Penciptaan Cv. Megah Sejahtera). Buku Harian Organisasi Bisnis (Poke) Vol. 40, No. 1 November 2016.

Ikhsan, F. (2005). Kemajuan Understudy. Jakarta: Rineka Cipta.

Khan, N., Ahmad, N., Iqbal, N., dan Haider, N. (2014). Hubungan Persiapan dan Pelatihan dengan Eksekusi Pekerja di Yayasan Moneter. Diary of Worldwide Letters of Social and Humanistic Sciences ISSN: 2300-2697, Vol. 41, hlm 150-156, 2014.

Khotimah, H. (2010). Dampak Instruksi, Persiapan, Pelatihan, Wawasan Kerja, dan Tanggung Jawab Hierarki pada Eksekusi Kerja Pakar Beban (Pemeriksaan Tepat di Tempat Kerja Spesialis Tugas dan Divisi Penilaian Perusahaan Pembukuan Publik di Jakarta). Dalil. Tenaga Kerja Bidang Keuangan dan Sosiologi, Perguruan Tinggi Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Khurotin, Nurul dan Tri Wulida Afrianty. 2018. Ujian Preparing and Human Asset Advancement di PT Beon Intermedia Cabang Malang. Buku Harian Organisasi Bisnis (Punch). Vol. 64, No. 1.

Kristola, D., dan Adnyani, I. G. A. Dewi. Dampak Penyusunan dan Wawasan Kerja terhadap Pelaksanaan Kerja Serta Dampaknya terhadap Peningkatan Profesi Representatif di Pusat Isolasi Agraria Kelas 1 Denpasar. Diary of Business, Udayana College (UNUD), Staff urusan Keuangan.

Limawandoyo, Eric Alamzah dan Augutinus Sim Continak. 2013. Pengurus dan Peningkatan Aset Manusia di PT. Aneka Sejahtera Mendesain. Petra's Diary of Business Dewan. Vol. 1, No. 2.

Mangkunegara, A. P. (2004). Aset Manusia Dewan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2014). Penilaian Eksekusi SDM. PT. Refika Aditama: Bandung. Manulang. (1984). Tenaga kerja Dewan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Purnomo, A., Far off, R., Nurdin, N., (2018). Kompensasi Workplace Fitness atas Pelaksanaan Representatif melalui Pemenuhan Jabatan Pekerja FIF. Diary of Ecobis Schooling, Vol. 6 (No.8).