

# PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMARANG GARMENT

(Studi Kasus Pada Sewing Gedung C Factory 1)

Siti Mariyana<sup>1)</sup> Heru Sri Wulan, SE. MM<sup>2)</sup> Adji Seputra, SE.,MM<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2,3)</sup>Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Pemeriksaan ini diharapkan dapat menentukan dampak kualitas aset manusia, peningkatan aset manusia, dan tempat kerja pada pameran dari perwakilan PT Semarang Artikel Pakaian (Analisis kontekstual di C Manufacturing plant 1 Structure). Populasi dalam investigasi ini semuanya adalah perwakilan garis menjahit 19-27. di PT Semarang Artikel pakaian segmen kreasi, menambahkan hingga 350 perwakilan. Untuk pengujian memanfaatkan persamaan Slovin yang pada akhirnya diperoleh contoh sebanyak 78 individu. Hasil penelitian SPSS hasil penelitian ini menunjukkan (1) sifat variabel SDM, konsekuensi uji harga koefisien relaps 0,328 (positif) dengan estimasi kepentingan 0,007 <0,05, sebagian berpengaruh positif dan besar terhadap pelaksanaan pekerja. (2) Variabel peningkatan aset manusia karena uji harga koefisien relaps sebesar 0,428 (positif) dengan estimasi kepentingan 0,000 <0,05, agak berpengaruh positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja. (3) Variabel tempat kerja karena uji harga koefisien relaps adalah 0,305 (positif) dengan estimasi kepentingan 0,000 <0,05, sebagian jalan berpengaruh positif dan besar terhadap eksekusi representatif. (4) Sifat variabel SDM karena uji F-esteem adalah 23.140 dengan tingkat kepentingan 0.000, dengan alasan F-check sebesar 23.140 > F tabel 3.12 dan tingkat kepentingan (Sig.) Sebesar 0.000 <0.05, kemajuan aset manusia dan tempat kerja pada saat yang sama memiliki dampak positif dan kritis pada eksekusi perwakilan.

**Kata Kunci : Kualitas, Pengembangan, dan Lingkungan Kerja**

## ABSTRACT

*This examination expects to decide the impact of human asset quality, human asset improvement, and workplace on the exhibition of representatives of PT Semarang Article of clothing (Contextual analysis at C Manufacturing plant 1 Structure). The populace in this investigation were all sewing line representatives 19-27. at PT Semarang Article of clothing the creation segment, adding up to 350 representatives. For tests utilizing the Slovin equation which in the end acquired an example of 78 individuals. The aftereffects of this investigation SPSS yield shows (1) the variable nature of HR, the test consequences of the relapse coefficient esteem is 0.328 (positive) with an importance estimation of 0.007 <0.05, in part has a positive and huge impact on worker execution. (2) The variable of human asset improvement because of the relapse coefficient esteem test is 0.428 (positive) with an importance estimation of 0.000 <0.05, somewhat has a positive and critical impact on worker execution. (3) The workplace variable because of the relapse coefficient esteem test is 0.305 (positive) with an importance estimation of 0.000 <0.05, part of the way has a positive and huge impact on representative execution. (4) The variable nature of HR because of the F-esteem test is 23.140 with an importance level of 0.000, on the grounds that the F-check is 23.140 > F table 3.12 and the importance esteem (Sig.) Of 0.000 <0.05, human asset advancement and workplace at the same time has a positive and critical impact on representative execution.*

**Keywords: Education, Skills, Work Experience, and Discipline**

## PENDAHULUAN

Menurut Marwansyah (2010) salah satu unsur human asset dewan adalah peningkatan SDM yang merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh para eksekutif dalam meningkatkan skill pekerja dan pelaksanaan yang representatif melalui program-program penyiapan, pelatihan dan pemajuan. Individu yang berkualitas adalah aset. orang yang teliti dalam penalaran dan secara konsisten mengharapakan permintaan masa depan, memiliki sikap yang positif dan cepat, serta memiliki kapasitas, kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan di berbagai bidang. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk memperoleh SDM yang dapat membawa organisasi menuju kemajuan, termasuk melakukan penataan aset manusia terlebih dahulu dan kemudian melanjutkan dengan aset manusia yang hebat para eksekutif.

Peningkatan aset manusia adalah kebutuhan dan kemajuan penting bagi organisasi. Dengan mengawasi SDM secara ahli, perwakilan dituntut untuk bekerja secara

menguntungkan dan memiliki keunggulan. Hal ini mengimplikasikan bahwa SDM dalam organisasi harus diberikan pendidikan dan persiapan yang paling ideal, sehingga memiliki kemampuan dan kapasitas dalam pengembangan diri yang disertai dengan dominasi inovasi dengan tujuan akhir membantu pencapaian suatu organisasi. Tubagus Achmad Darodjat (2015) menjelaskan bahwa hal itu tidak benar Salah satu latihan organisasi untuk meningkatkan pamerannya adalah melalui persiapan kerja yang melatih informasi dan kemampuan tertentu serta mentalitas sehingga perwakilan lebih berbakat dan siap untuk menyelesaikan kewajibannya dengan lebih baik, sesuai dengan kebutuhan. norma. Eksplorasi oleh Denny Triasmoko, dkk. (2014) bahwa penyiapan kerja banyak dibutuhkan dalam membangun kemampuan perwakilan, terutama dari pelaksanaan pekerja sehingga lebih dari norma yang ditetapkan oleh organisasi. Persiapan biasanya membantu perwakilan kekurangan yang tepat dalam presentasi mereka, penelitian oleh I Wayan et al. (2016) menegaskan rekomendasi bahwa persiapan pada dasarnya

mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Bahwa tanpa pekerjaan yang sah menyiapkan pekerja tidak mendapatkan data dan peningkatan kemampuan semaksimal mungkin yang digunakan untuk menyelesaikan kewajibannya. Pekerja yang menjalani persiapan pekerjaan yang sah pada umumnya akan mempertahankan posisi mereka lebih lama. Penggambaran yang telah diklarifikasi sebelumnya menunjukkan bahwa dampak persiapan pendudukan terhadap eksekusi.

Penyiapan SDM diharapkan dapat menghasilkan SDM yang andal dan terampil sesuai kebutuhan organisasi. Tujuan dari penyiapan aset manusia pada akhirnya adalah untuk menghasilkan perwakilan yang memiliki kinerja yang baik dengan memperluas kapasitas mereka untuk bekerja lebih baik. Dengan asumsi presentasi pekerja sebelumnya positif, persiapan tersebut memberikan rencana untuk juga meningkatkan tampilan perwakilan selama waktu yang dihabiskan untuk menaiki bangku pijakan kejuruan. Sementara itu, jika penyajiannya negatif, maksud dari penyiapan aset manusia adalah memperbaikinya agar dapat diterima dan positif.

Biasanya, persiapan dapat dicirikan sebagai cara untuk memperluas informasi dan kemampuan pekerja. Mempersiapkan juga dapat mengubah perspektif sehingga perwakilan dapat menangani pekerjaan mereka dengan lebih baik. Persiapan standar diselesaikan di semua tingkat asosiasi, persiapan dapat dilakukan melalui instruksi bagaimana mengurus tugas.

Menurut Desimone (Randi, 2016: 3-4) persiapan adalah persiapan yang melibatkan interaksi pemberian KAS (informasi, kemampuan, kapasitas, dan lainnya) eksplisit untuk penilaian atau pekerjaan tertentu atau dengan demikian persiapan untuk meningkatkan dominasi, detail dan rutinitas untuk bekerja sekarang. Kemajuan aset manusia adalah semua latihan yang diselesaikan oleh organisasi dalam mendorong perwakilan untuk memiliki informasi, kemampuan, dan perspektif yang diharapkan untuk menangani pekerjaan saat ini atau di masa depan.

Dilihat dari penilaian di atas, maka cenderung disimpulkan bahwa persiapan merupakan dorongan untuk membangun informasi, kapasitas perwakilan atau pekerja yang berencana menjadikan perwakilan atau pekerja yang berkualitas dari sebelumnya. Dengan demikian, kemajuan merupakan interaksi yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menghasilkan perwakilan yang berkualitas yang memiliki kemampuan di bidang pekerjaannya, dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan perkumpulan dengan sukses dan produktif.

Upaya untuk meningkatkan pelaksanaan pekerja meliputi: dengan berfokus pada tempat kerja. Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar spesialis yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas yang dialokasikan. Kondisi kerja dicirikan sebagai kondisi di mana lingkungan kerja yang layak dipadukan: kondisi fisik dan non-aktual yang dapat memberikan kesan cantik, terlindungi, tenang, dll.

Dengan asumsi kondisi yang berfungsi dapat diterima, hal ini dapat menimbulkan perasaan terpenuhi pada pekerja yang dengan demikian dapat secara positif mempengaruhi eksekusi yang representatif, dan sebaliknya. Jika kondisi kerja buruk, para pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan kerjanya. Senang dengan tempat kerja akan mempengaruhi perwakilan untuk bekerja lebih rajin dan fokus menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan rencana. Pencapaian peningkatan kinerja menuntut organisasi untuk

mewujudkan target presentasi, jika target pameran dikembangkan dari dalam pekerja akan membentuk kekuatan diri dan jika tempat kerja juga menjunjung tinggi pencapaian presentasi akan lebih sederhana, organisasi yang memiliki lingkungan yang baik dan menyenangkan. tempat kerja akan memberikan inspirasi kepada perwakilan untuk meningkatkan presentasi mereka. Begitu pula dengan kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kelelahan dan kelemahan, sehingga diperlukan perbaikan pelaksanaan pekerja. Apalagi setiap perwakilan atau orang yang bekerja di organisasi ingin mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan asumsinya. Jika mendapat kompensasi yang sesuai dengan asumsi mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja.

PT. Semarang Busana adalah sebuah organisasi perakitan yang bertugas merakit pakaian (sepotong pakaian), mengenai barang yang diberikan, baik itu garmen, jas, celana, kemeja dan lain-lain. Objek penelitian ini adalah PT. Baju Baju Semarang yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Km. 25 Ds. Wujil Kec. Bergas Kab. Semarang, Focal Java. PT. Artikel sandang Semarang memiliki cita-cita dan misi untuk menjelma menjadi sebuah organisasi sandang yang cakap dan andal di bidangnya. Dalam sebuah organisasi, individu merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi. Tanpa pekerjaan orang, terlepas dari kenyataan bahwa variabel-variabel berbeda yang dibutuhkan ini dapat diakses, organisasi tidak dapat berjalan. Karena orang adalah pendorong utama dan penentu jalannya sebuah organisasi. Selanjutnya organisasi harus memberikan judul yang positif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Pasal pakaian PT.Semarang dalam meningkatkan pelaksanaan perwakilan perlu fokus pada sifat SDM dengan memilih pekerja sesuai dengan landasan instruktif yang diperlukan, harus sudah memiliki wawasan kerja di bidang pakaian, dan memberikan persiapan kepada perwakilan. PT. Semarang Piece of Clothing dalam meningkatkan kinerja representatif hendaknya melakukan peningkatan aset manusia karena tujuan peningkatan aset manusia adalah untuk menghasilkan SDM yang solid dan mampu sesuai kebutuhan organisasi dan organisasi dapat mengurangi ketergantungan pada pendaftaran tenaga kerja baru. Selain peningkatan kualitas dan aset manusia, PT. Artikel sandang Semarang juga harus fokus pada tempat kerja para wakilnya, karena tempat kerja merupakan faktor yang berputar-putar yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Apabila suatu tempat kerja yang kondusif akan memberikan keyakinan bahwa semuanya baik dan menjadikan perwakilan PT. Pakaian Semarang memiliki pilihan untuk bekerja secara ideal dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan persepsi primer yang dibuat oleh spesialis yang memanfaatkan strategi pertemuan, ditemukan masalah yang terjadi dalam kualitas, peningkatan aset manusia dan tempat kerja di PT. Artikel sandang Semarang yang ditampilkan semakin menipis dalam pameran perwakilan PT. Artikel Pakaian Semarang. Permasalahan di PT. Artikel sandang Semarang, dari konsekuensi pertemuan dengan kedua wakil dan SPV di bidang penciptaan, adalah: hakikat SDM, dari akibat persepsi yang telah dibuat, menyatakan bahwa sifat pekerja masih belum ideal. Hal ini terlihat dari tidak adanya kemampuan menjahit pada setiap siklus menjahit yang berdampak pada konsekuensi penciptaan, pendaftaran yang representatif dan pilihan pekerja dari alumni baru yang tidak memiliki wawasan kerja. Sifat SDM di PT. Pakaian Semarang masih di bawah

standar dengan pengakuan perwakilan atau pekerja di PT. Pakaian Semarang yang masih belum sesuai standar normal. Pengaruh persepsi, kemajuan aset manusia pada PT. Pakaian Semarang yang masih belum ideal, yaitu: belum adanya persiapan dari organisasi yang membuat kapasitas perwakilan tidak bertambah, penyiapan baru diberikan menjelang dimulainya pekerjaan, pada saat itu belum ada penyiapan yang konsisten dari pihak perwakilan, tidak adanya tenaga perwakilan. Bersiap pada setiap pekerja untuk menciptakan kemampuan atau kapasitas dalam setiap interaksi menjahit membuat perwakilan tidak dapat berkembang. Sesuai persepsi yang dibuat, permasalahan yang terjadi di tempat kerja di PT. Barang sandang Semarang tidak stabil, karena suhu ruangan yang tidak konsisten di ruang kerja perwakilan karena tidak adanya ventilasi udara yang mengakibatkan borosnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, kurangnya ruang sehingga pengembangan pekerja terhambat, sambungan korespondensi antar Miscom pekerja dan perwakilan satu sama lain sering terjadi. Terlebih lagi, hal itu juga berlaku di kalangan atasan dan perwakilan yang diidentikkan dengan interaksi kreasi, sehingga dapat menyebabkan keterlambatan kreasi, seperti halnya menyiapkan limbah dari potongan kain bekas yang tersebar di sekitar lingkungan kerja perwakilan. Dari sekian banyak masalah yang terjadi di PT. Artikel sandang Semarang mempengaruhi presentasi pekerja PT. Artikel sandang Semarang yang belum berkembang. Tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dalam menyelesaikan kerajinan dengan waktu 60.720 menit / bulan tidak sesuai. Hal ini terlihat dari kenyataan yang tidak sesuai dengan asumsi yang terjadi di PT. Busana Semarang tidak sampai pada tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Melihat keajaiban masalah yang terjadi di PT. Pakaian Semarang, pencipta menyimpulkan bahwa sifat SDM, peningkatan aset manusia dan tempat kerja dapat mempengaruhi presentasi perwakilan di PT. Artikel Busana Semarang, dengan tujuan agar penulis tertarik mengangkat judul: “**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMARANG GARMENT** “.(Studi Kasus Pada *Sewing Gedung C Factory* 1).

## PERUMUSAN MASALAH

Mengingat keajaiban masalah PT. Sepotong Pakaian Semarang, kita bisa melihat bahwa arahnya berpusat di sekitar eksekusi pekerja yang paling ekstrim dan ahli. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi diharuskan memiliki pilihan untuk melakukan dan meningkatkan kapabilitas setiap pekerja dengan melakukan perbaikan aset manusia dan memilih sifat SDM. Definisi masalah dalam investigasi ini adalah cara organisasi dapat meningkatkan dan memajukan sifat SDM, peningkatan aset manusia, dan tempat kerja dengan tujuan agar dapat mempengaruhi eksekusi yang representatif.

Mengingat penggambaran di atas, pertanyaan eksplorasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Garment?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Garment?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Garment?

4. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Garment?

## TELAAH PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

#### Definisi Kinerja karyawan

Eksekusi adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang atau keseluruhan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang dikontraskan dengan prospek yang berbeda, misalnya norma kerja, target atau target atau ukuran yang telah diselesaikan sebelumnya dan telah ditetapkan secara umum. (Rivai dan Basri, 2005: 50)

Seperti yang diindikasikan oleh Smith dalam Sedarmayanti (2001) eksekusi adalah hasil atau hasil dari suatu interaksi ("menghasilkan dorongan dari tindakan, manusiawi sesuai urutan"). Sementara itu, menurut Matis dkk, dalam tafsir Jimmy Sadely dan Bayu Prawira (2001: 78) mengungkapkan bahwa presentasi pada dasarnya adalah tentang apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang perwakilan. Eksekusi adalah hasil kualitas dan jumlah yang dicapai oleh pekerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara: 2009). Sesuai dengan pelaksanaan Prawirosentono (1999), hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kumpulan individu dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan kedudukan dan kewajibannya dalam mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan secara sah tidak melanggar hukum dan tidak melanggar hukum dan tidak melanggar hukum. sesuai etika dan moral. Menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), pelaksanaan adalah keseluruhan pekerjaan seseorang yang hasilnya dapat digunakan sebagai alasan untuk memutuskan apakah pekerjaan orang tersebut dapat diterima atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3) menyatakan bahwa pameran adalah hasil yang diciptakan oleh kapasitas. kapasitas atau penunjuk tugas atau panggilan dalam waktu tertentu.

Seperti yang ditunjukkan oleh Suryadi (1999: 2) eksekusi adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kumpulan individu dalam suatu asosiasi, sesuai dengan spesialis dan kewajiban mereka yang terpisah, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan asosiasi yang sah. Sesuai dengan sebagian perasaan di atas, Hariman dan Hilgerd dalam Muhammad Zainur (2010: 41) menyatakan eksekusi, sebagai wujud suatu karya alat yang kemudian akan digunakan sebagai evaluasi apakah tujuan suatu perkumpulan tercapai. . Presentasi aktual mencakup, hasil yang diperoleh dari setiap tugas yang diberikan.

Mengingat sebagian dari anggapan yang memenuhi syarat di atas, sangat mungkin dapat dianggap bahwa eksekusi perwakilan adalah konsekuensi dari pekerjaan seseorang saat dia bekerja dalam melakukan kewajiban utama tempat kerja yang digunakan sebagai alasan untuk pekerja, sehingga cenderung dikatakan bahwa pelaksanaan pekerja diidentikkan dengan pelaksanaan pekerjaan.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 6), variabel yang mempengaruhi pameran seseorang adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor ini dalam menyelesaikan kewajibannya membutuhkan bantuan dari asosiasi tempat perwakilan

tersebut bekerja. Bantuan ini sangat mempengaruhi tingkat perwakilan di tempat kerja, sebenarnya jika sistem hierarki buruk, pameran pekerja juga akan rusak. Variabel ekologi hierarki dalam lainnya, misalnya, teknik otoritatif, dukungan aset yang diharapkan dapat berfungsi, kerangka kerja dewan dan pembayaran. Oleh karena itu, administrasi otoritatif harus membangun iklim hierarki dalam yang membantu dan memperluas profitabilitas perwakilan.

#### 2. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor ini dicirikan sebagai keadaan, peristiwa atau keadaan yang terjadi di lingkungan luar pergaulan yang mempengaruhi pameran pekerja. Misalnya, keadaan darurat moneter yang terjadi pada tahun 1997, pengurangan perkiraan yang nyata dari cadangan kompensasi yang representatif, berkurangnya daya beli pekerja.

#### 3. Faktor internal karyawan

Secara khusus faktor-faktor dari dalam diri perwakilan yang merupakan faktor-faktor bawaan dan faktor-faktor yang didapat saat bekerja. Misalnya kemampuan dan atribut individu, daya cipta, informasi dan kemampuan, keterampilan dan wawasan kerja, kondisi mental (sikap kerja keras, disiplin kerja, inspirasi kerja, tenaga kerja dan lain-lain).

Menurut Muhammad Pabundu (2006: 122), komponen yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja dapat diisolasi menjadi dua variabel, yaitu faktor dalam seperti wawasan, kemampuan, antusiasme, inspirasi, dan kondisi keluarga. Faktor luar antara lain meliputi pedoman kerja, keinginan klien, persaingan kualitas sosial, organisasi pekerja dan kondisi keuangan. Berdasarkan penilaian para spesialis yang digambarkan di atas, komponen yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah elemen dalam dan elemen luar dimana faktor dalam adalah elemen bawaan dari perwakilan, sedangkan faktor luar adalah faktor yang berasal dari hasil pekerja, misalnya organisasi, pedoman, iklim, pekerjaan, kondisi moneter, dan kantor dan kerangka kerja.

### **Pelaksanaan Kinerja Karyawan**

Seperti yang diindikasikan oleh Wirawan (2009), eksekusi adalah interaksi sepanjang tahun dimana seorang perwakilan menyelesaikan pekerjaannya dan membuat kemajuan menuju pekerja untuk mencapai eksekusi yang baik dengan memanfaatkan kebugaran kerjanya. Perwakilan dan pimpinan dalam melaksanakan presentasi khususnya mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi agar pameran organisasi dapat diterima, dengan alasan derajat penyelenggaraan organisasi tidak terlepas dari pameran para pengawas dan pekerja. di bawah mereka. Sebagai pekerja dengan tujuan akhir untuk menyelesaikan eksekusi memiliki tugas sebagai berikut (Wirawan 2009: 103):

- a. Disampaikan terkait pencapaian tujuan organisasi yang diselesaikan bersama oleh direktur dan perwakilan.
- b. Perwakilan sebaiknya meminta masukan kepada pengawas dalam persiapan, mengingat kapasitasnya sangat penting sebagai alat untuk melakukan eksekusi.
- c. Sampaikan secara efektif dan terus-menerus dengan supervisor saat pekerja menyelesaikan kewajiban mereka.
- d. Catat data yang berbeda tentang kemajuan atau seberapa banyak tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dan berikan kepada pimpinan.

- e. Siapkan diri Anda dan informasi yang diperlukan ketika ketua akan menilai konsekuensi dari presentasi perwakilan.

Meskipun perwakilan memiliki tugas untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerja yang baik, administrator juga memiliki kewajiban berikut:

1. Membangun lingkungan kerja yang layak dan dilengkapi untuk membuat kantor dan kerangka kerja yang dapat mendorong pelaksanaan pekerja.
2. Mengamati pameran perwakilannya dan mencatatnya dalam buku panduan latihan.
3. Perbarui tujuan dan ubah norma pelaksanaan dan keterampilan pekerja dari satu tahun ke tahun lainnya dengan alasan bahwa iklim dalam dan luar terus berkembang.
4. Memberikan persiapan kepada pekerja untuk membantu perwakilan dengan membuat perbaikan tentang bagaimana mereka melakukan meningkatkan pencapaian tujuan dan analisis pekerja.
5. Berikan program peningkatan agar pekerja berkreasi terkait kebugaran dan keterlibatan sehingga pameran atau efisiensi perwakilan meningkat.
6. Memberi bayaran atau penghargaan dengan tujuan agar tetap pada pekerja yang memiliki perilaku menarik, efektif dan memiliki kemajuan dalam mencapai tujuan hierarkis.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Seperti yang diindikasikan oleh R. Wayne Mondy (2008) pelaksanaan ujian adalah kerangka kerja yang tepat untuk mensurvei dan menilai penugasan individu atau kelompok, pernyataan ini setuju dengan Tb. Sjafrri Mangku Prawira (2003) yang menjelaskan tentang penilaian pelaksanaan, khususnya interaksi yang diselesaikan dalam menilai presentasi individu. Kemudian, menurut Wirawan (2009: 11) menjelaskan penilaian kerja sebagai siklus pemeriksaan - otoritas yang menyelesaikan evaluasi - mengumpulkan data tentang presentasi atau estimasi perwakilan - yang secara resmi tercatat untuk mensurvei pelaksanaan penting dengan melihat norma-norma pelaksanaan pekerja sesekali. untuk membantu dinamika aset manusia.

Dilihat dari penilaian para ahli di atas, sangat dapat disimpulkan bahwa penilaian presentasi merupakan interaksi pameran dimana apa yang tidak dilakukan dan diselesaikan oleh seorang perwakilan yang ditunjukkan dengan tugas pokoknya yaitu dorongan untuk memperbaiki presentasi pekerja. dan eksekusi teman.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robert dan John (2006: 378), petunjuk eksekusi pekerja termasuk berikut ini:

1. Kuantitas kerja  
Secara khusus, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah gerakan yang menghasilkan penyempurnaan pekerjaan tambahan. Jumlah pekerjaan dapat diperkirakan dengan menambahkan estimasi aktual dari pekerjaan sebelumnya.
2. Kualitas kerja  
Secara khusus, mencerminkan sifat standar yang telah ditetapkan sebelumnya biasanya diikuti dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian, dan pencapaian perwakilan.

3. Ketepatan waktu  
Secara khusus, seperti yang ditunjukkan oleh apakah waktu yang diatur. Estimasi idealisme adalah jenis estimasi kuantitatif luar biasa yang menentukan kepraktisan menyelesaikan suatu gerakan kerja.
4. Kehadiran  
Secara khusus, kehadiran atau ketidakhadiran perwakilan di tempat kerja saat memasuki jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama  
Secara khusus, kapasitas pekerja untuk menyelesaikan latihan bersama dengan perwakilan yang berbeda dalam latihan yang tidak dapat dilakukan oleh orang.

## **Kualitas Sumber Daya Manusia**

### **Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia**

SDM adalah aset yang berasal dari manusia. Gaya yang berasal dari orang disebut juga gaya atau kekuatan. Sesuatu yang tidak bercacat dan berkualitas tinggi dapat dilihat dari sudut yang umumnya sederhana untuk berkembang menjadi yang cukup merepotkan. Sebagaimana diindikasikan oleh Sedarmayanti (2009: 59), dalam bukunya yang berjudul "SDM dan Efisiensi Kerja" menganjurkan bahwa kualitas merupakan suatu tindakan yang menyatakan sejauh mana prasyarat, ihwal, dan asumsi yang berbeda telah terpenuhi. Salim (1996: 35) dalam bukunya "Parts of Mental Perspectives in Human Asset The executive" berpendapat, sifat SDM adalah estimasi perilaku individu dalam menanggung tanggung jawab atas semua perbuatan besarnya di dekat kehidupan rumah, kehidupan sehari-hari, kehidupan publik dan area lokal.

Seperti yang ditunjukkan oleh Nadraha (1997: 12) dalam bukunya "Prologue to Human Asset Improvement Hypothesis" berpendapat, sifat SDM, khususnya SDM yang diperlengkapi untuk membuat nilai yang menyenangkan, namun juga kualitas imajinatif-generatif yang serius dengan menggunakan energi yang paling penting. seperti wawasan. , inovasi dan pikiran kreatif, saat ini tidak secara eksklusif memanfaatkan energi yang tidak dimurnikan seperti bahan mentah, tanah, air, energi otot, dll.

Sifat SDM merupakan faktor utama dalam pencapaian suatu perkumpulan, semakin tinggi sifat SDM maka semakin baik pula pelaksanaan pekerjaan yang akan tercipta. Eksekusi representatif yang hebat akan secara luar biasa mendorong suatu organisasi atau asosiasi mencapai tujuan yang ideal (Afrizal, 2014: 5). Pencapaian suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sifat SDM-nya. Tugas SDM dalam organisasi menjadi bagian yang pasti mengingat, kehidupan dan kelulusan suatu organisasi secara eksklusif ada pada perwakilannya.

SDM yang memadai dapat membuat dan menghasilkan pemikiran, terobosan, melangkah, dapat mengatasi masalah, memiliki pengetahuan, kemampuan dan penguasaan masa depan adalah penampilan individu yang potensial dan berkualitas yang harus dikendalikan oleh asosiasi untuk memahami tujuan organisasi. yang telah ditetapkan. Perwakilan adalah variabel penentu dalam mencapai tujuan organisasi secara memadai dan mahir. Pekerja adalah penggerak latihan dalam suatu organisasi. Dalam menyelesaikan kewajiban sebagai perwakilan yang harus dipikirkan, lebih spesifik lagi sifat SDM sehingga pelaksanaannya sesuai dengan desain organisasi yang terhubung untuk menghasilkan kelangsungan kerja yang baik. Sejalan dengan ini, penting untuk melakukan upaya

sebanyak mungkin untuk melibatkan SDM yang hebat sebagai jenis pencapaian kecukupan kerja dalam sebuah organisasi.

Sifat aset, cara kerja dan kepercayaan individu menambah kualitas pekerjaan terbaik. Terlepas dari kenyataan bahwa dalam sebuah asosiasi inovasinya luar biasa, kerangka kerja adalah yang mengagumkan, asosiasi bekerja yang menekankan pada kualitas, jika kejujuran individu para pekerja tidak membidik pada kualitas kerja terbaik, maka hasilnya adalah secara konsisten bukan apa yang normal. Sifat kejujuran individu untuk menciptakan sifat kerja yang terbaik harus menjadi perhatian yang signifikan bagi setiap asosiasi, selain itu kualitas kerja merupakan sistem pergerakan yang layak untuk mengontrol perwakilan sehingga tujuan yang perlu dicapai organisasi dapat diketahui dengan melihat hasil yang dicapai. oleh seorang pekerja dengan norma presentasi yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan pencapaian yang signifikan, perwakilan akan cukup menonjol untuk diperhatikan dari atasan mereka sehingga mendorong mereka untuk energik dalam bekerja, selama siklusnya lugas dan obyektif serta ada perkembangan. Matutina (2001: 205), hakikat SDM menyinggung:

1. (Informasi), khususnya kapasitas yang dikendalikan oleh perwakilan yang lebih ditempatkan pada wawasan dan daya pikir seperti halnya dominasi informasi yang luas yang dikendalikan oleh pekerja.
2. (Kemampuan), kapasitas dan dominasi khusus operasional di wilayah tertentu yang diklaim oleh perwakilan.
3. Kapasitas, khususnya kapasitas yang dibentuk dari berbagai kemampuan yang dikuasai oleh seorang pekerja yang meliputi pengabdian, ketertiban, kerja sama, dan tugas.

### **Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Sebagaimana diindikasikan oleh Sugeng (2003), hakikat SDM adalah informasi, kemampuan dan kapasitas individu yang dapat dimanfaatkan untuk menyampaikan administrasi yang mahir. Adapun poin-poin hakikat SDM menurut Sugeng (2003) adalah sebagai berikut:

1. Kapasitas untuk melakukan tugas.
2. Sekolah.
3. Mempersiapkan.
4. Kewajiban.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Peningkatan aset manusia menurut Rivai dan Sagala (2001) dalam Lijam Poltak Sinambela (2017: 209), merupakan pembeda dari persiapan latihan untuk posisi tertentu yang telah menjadi kekhawatiran akan kemajuan aset manusia. Melalui latihan peningkatan pekerja yang ada, peningkatan aset manusia mencoba mengurangi ketergantungan asosiasi pada pengaturan perwakilan baru. Konsekuensi penelitian Melvin Grady Lolowang Adolfina Genita Lumintang (2016) menemukan bahwa kemajuan perwakilan mempengaruhi pelaksanaan pekerja di organisasinya. Peningkatan aset manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja perwakilan yang juga akan meningkatkan pelaksanaan otoritatif secara umum, peningkatan yang dilakukan secara mendalam akan meningkatkan penampilan pekerja di suatu organisasi atau

asosiasi. Penelitian Febrisma Ramadhiya Findarti (2016) menyatakan bahwa tujuan menciptakan tujuan tunggal mengenai apa yang harus dilakukan oleh seorang individu dan mencari cara untuk meningkatkan penajiannya dengan memperluas informasi dan keterampilan. Oleh karena itu tujuan pembentukan SDM pada akhirnya adalah untuk menghasilkan perwakilan yang memiliki eksekusi yang baik, selain itu peningkatan aset manusia merupakan hal yang wajib dilakukan untuk merubah SDM asosiasi, dimulai dari satu keadaan kemudian ke keadaan berikutnya yang lebih baik melalui Pertemuan sekolah dan pembelajaran jangka panjang dalam mempersiapkan perwakilan merupakan konsekuensi dari kualitas, jumlah, kepraktisan, dan partisipasi kerja yang memiliki efek relasional dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Peningkatan aset manusia diharapkan dapat menciptakan SDM hirarkis yang solid dan mampu sesuai kebutuhan asosiasi. Tujuan peningkatan aset manusia pada akhirnya adalah untuk menjadikan pekerja yang memiliki kinerja yang baik dengan mengembangkan kapasitasnya untuk bekerja lebih baik. Dengan asumsi presentasi perwakilan sebelumnya adalah positif, kemajuan yang ditawarkan diharapkan juga dapat meningkatkan tampilan pekerja selama waktu yang dihabiskan untuk menaiki bangku pijakan profesi. Sementara itu, jika eksekusi yang lalu bernilai negatif, tujuan pengembangan aset manusia adalah untuk memperbaikinya agar dapat diterima dan positif.

Peningkatan aset manusia berarti memberikan sistem yang terhubung dan ekstensif secara konsisten untuk membangun iklim di mana pekerja didorong untuk mencari cara bagaimana menciptakan (Sedarmayanti, 2008: 167). Kemajuan aset manusia merupakan upaya yang terus menerus untuk meningkatkan hakikat SDM dalam arti yang seluas-luasnya melalui pendidikan, persiapan dan pelatihan (Silalahi, 2000: 249).

Peningkatan aset manusia adalah metode yang layak untuk mengelola sebagian dari kesulitan yang dilihat oleh banyak asosiasi besar. Kesulitan-kesulitan ini termasuk perwakilan kualitas kedaluwarsa, perubahan sosioteknik dan pergantian angkatan kerja. Kemampuan mengatasi kesulitan-kesulitan tersebut merupakan salah satu faktor penentu pencapaian divisi tenaga kerja dalam mempertahankan SDM yang sukses (Handoko, 2008: 117).

Peningkatan aset manusia adalah pengaturan orang untuk menjalankan berbagai atau tugas yang lebih tinggi di dalam asosiasi (Simamora, 2006: 273). Peningkatan aset manusia biasanya dikaitkan dengan perluasan kapasitas ilmiah atau antusias yang diharapkan untuk membuat penampilan yang unggul. Peningkatan aset manusia terletak pada cara di mana seorang perwakilan akan membutuhkan informasi, penguasaan, kemampuan, dan kapasitas untuk membuat berfungsi secara mengagumkan dalam posisi efektif yang dipegang selama profesinya.

Kemajuan memiliki derajat yang lebih luas, peningkatan lebih berpusat pada persyaratan umum jarak jauh. Perbaikan juga membantu pekerja atau perwakilan untuk bersiap-siap dengan perubahan posisi mereka yang dapat disebabkan oleh inovasi baru, rencana kerja, klien baru, atau iklan barang baru.

Jenis kemajuan aset manusia dicirikan menjadi pergantian peristiwa formal dan kasual (Hasibuan, 2008: 72):

#### 1. Pengembangan secara formal

Acara giliran formal, menjadi pekerja khusus yang ditunjuk oleh organisasi untuk bersekolah atau bersiap, baik yang dilakukan oleh asosiasi maupun yang dilakukan oleh lembaga instruktif atau persiapan. Perbaikan formal dilakukan oleh organisasi karena permintaan pekerjaan saat ini atau masa depan, sifat non-vokasi atau kesuksesan profesional pekerja.

#### 2. Pengembangan secara informal

Acara pergantian kasual, menjadi pekerja khusus atas kerinduannya sendiri dan berusaha mempersiapkan dan berkreasi sendiri dengan mempertimbangkan menulis buku yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja ingin terus maju dengan meningkatkan kapasitas kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena profitabilitas kerja perwakilan atau perakit mekanik semakin besar, selain itu kemampuan dan efisiensi juga meningkat.

Metodologi pengembangan aset manusia yang fundamental tidak hanya melalui pendidikan dan peningkatan kemampuan, namun ada banyak pendekatan untuk mewujudkannya. Teknik peningkatan aset seperti yang ditunjukkan oleh (Jons, 1928) dalam (Sarwono, 1993) menggabungkan:

##### 1. Melalui pelatihan

Mempersiapkan rencana untuk menciptakan orang melalui peningkatan kemampuan, informasi, dan mentalitas.

##### 2. Pendidikan

Peningkatan aset manusia melalui pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas kerja, yang dikembangkan secara formal sampai dengan vokasi.

##### 3. Pembinaan

Pelatihan artinya mengarahkan dan mendorong individu-individu sebagai bagian dari perkumpulan melalui penyusunan dan evaluasi proyek-proyek, misalnya pengaturan tenaga kerja, ujian pelaksanaan, karya ilmiah, pengelompokan kerja dan lain-lain.

##### 4. Rekrutmen

Pendaftaran ini berarti mendapatkan SDM sesuai dengan karakterisasi persyaratan otoritatif dan sebagai perangkat hierarki dalam pembangunan kembali dan peningkatan

##### 5. Melalui perubahan sistem

Perubahan kerangka kerja memiliki tujuan untuk mengubah kerangka kerja dan sistem asosiasi mengingat bahaya yang diharapkan dan celah dari faktor luar.

Kemajuan sebagian besar bersifat filosofis dan hipotetis, berbeda dengan persiapan latihan. Kemajuan lebih ditujukan pada jajaran direktur, sedangkan persiapan difokuskan pada non-administrator. Terlepas dari kenyataan bahwa ada perbedaan antara keduanya, penting untuk dipahami bahwa baik persiapan maupun kemajuan sama-sama menekan peningkatan kemampuan atau kapasitas dalam hubungan antarmanusia.

Sesuai Bangun (2012: 200) peningkatan aset manusia adalah siklus untuk membangun kapasitas SDM untuk mencapai tujuan otoritatif. Peningkatan aset manusia membutuhkan biaya yang cukup besar, oleh karena itu organisasi akan kehilangan berbagai aset untuk tujuan kemajuan dalam keinginan untuk membuat tingkat keuntungan perwakilan yang superior, seperti tingkat perputaran pekerja yang lebih rendah dan tingkat non-petugas yang superior. Sementara menurut Handoko dalam Raudatul (2014), SDM memiliki gelar yang lebih luas dengan tujuan akhir untuk memperbaiki dan memperluas

informasi. Kapasitas, perspektif dan kualitas karakter sebagai pendorong untuk mempersiapkan perwakilan untuk menjalankan kewajiban pekerjaan di kemudian hari.

Mengingat penilaian para spesialis di atas, peningkatan aset manusia merupakan interaksi perubahan SDM yang diklaim oleh asosiasi, dari kondisi superior menjadi siap menghadapi kewajiban masa depan untuk mencapai tujuan otoritatif.

### **Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sesuai Krissmiyati (2017) petunjuk aset manusia adalah sebagai berikut:

1. Motivasi  
Inspirasi adalah motivasi hati atau jiwa yang menjadi premis atau pembenaran dalam melakukan suatu gerakan atau pekerjaan. Inspirasi secara teratur dicirikan sebagai elemen pendorong bagi perilaku seseorang dalam menyelesaikan latihan ini, selanjutnya komponen pendorong seseorang dari melakukan latihan tertentu adalah sebagian besar kebutuhan dan keinginan individu tersebut.
2. Kepribadian  
Karakter menggabungkan kecenderungan, perspektif, dan atribut yang diciptakan seseorang ketika pengaturan individu dengan orang lain.
3. Keterampilan  
Kemampuan adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Singaribun dalam Waludin (2014) penunjuk aset manusia dapat diperkirakan melalui:

1. sekolah dan persiapan
2. latihan non-persiapan
3. kemajuan
4. inspirasi

Berdasarkan hipotesis di atas, maka pencipta beralasan bahwa bantuan untuk pencapaian peningkatan aset manusia bagi pekerja adalah eksekusi yang representatif, kontrol representatif, pembolosan perwakilan, kerusakan peralatan dan mesin, partisipasi pekerja, tingkat gaji motivator yang representatif, administrasi, dan kewenangan pilihan.

### **Lingkungan Kerja**

#### **Definisi Lingkungan Kerja**

Tempat kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Tempat kerja yang menguntungkan memberikan kecurigaan bahwa semuanya baik-baik saja dan memungkinkan perwakilan untuk bekerja secara ideal. Tempat kerja memengaruhi perwakilan dalam memenuhi kewajiban kepada asosiasi. Dengan asumsi seorang perwakilan menyukai tempat kerja tempatnya bekerja, maka pekerja akan merasa nyaman di lingkungan kerja untuk melakukan latihan dan menyelesaikan kewajibannya dengan tepat. Tempat kerja menggabungkan koneksi kerja yang dibingkai antara perwakilan individu dan koneksi kerja antara bawahan dan atasan seperti halnya iklim aktual. Berfokus pada tempat kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pelaksanaan yang representatif. Nitisemito (2000: 183) berpendapat bahwa tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar spesialis yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas mereka yang terdegradasi, misalnya kerapian, kondisi sekitar lingkungan kerja, dll.

Widodo (2015: 95) menyatakan bahwa tempat kerja adalah tempat dimana perwakilan dapat menyelesaikan tugas sehari-hari mereka dengan semua kantor kerja dan kerangka kerja yang diharapkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Tyssen (2011: 58) juga mengatakan bahwa tempat kerja dicirikan oleh ruang, desain aktual, keributan, perangkat, bahan, dan koneksi rekan kerja berikutnya. Menurut Sunyoto (2013: 43), tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar spesialis dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan mereka yang terdegradasi, misalnya, kerapian, musik, pencahayaan, dan lain-lain. Sangat mungkin beralasan bahwa bergantung pada definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar perwakilan, baik fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi pekerja di tempat kerja seperti iklim kerja, hubungan yang bersahabat di antara mitra dan bos. .

Sesuai dengan Nitisemito (2007), menjelaskan bahwa iklim adalah segalanya di sekitar perwakilan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang dialokasikan. Merdiana (2005) menyatakan bahwa tempat kerja adalah tempat perwakilan melakukan pekerjaan atau latihan sehari-hari. Dari uraian di atas, cenderung dapat disimpulkan bahwa tempat kerja adalah semua yang mempengaruhinya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam satu zona, sehingga eksplorasi di tempat kerja lebih mengarah pada seberapa menyenangkan, tenang, terpenuhi dalam menyelesaikan pekerjaan. di dalam ruangan. Penanda tempat kerja sebagaimana yang ditunjukkan oleh Mangkunegara (2006: 51) memperjelas bahwa tempat kerja dipengaruhi oleh unsur fisik dan non-aktual dimana variabel aktualnya adalah:

1. Kerapian alami, iklim yang sempurna dapat menciptakan kecenderungan yang menyenangkan dan ceria, dengan tujuan dapat mempengaruhi jiwa kerja seseorang.
2. Perdagangan udara, perdagangan udara yang hebat akan memberi makan tubuh dan membuat kebaruan, sehingga jiwa seseorang bisa terbangun.
3. Pencahayaan, memberikan pencahayaan yang memadai namun tidak menakutkan akan menjadi tugas yang dapat diselesaikan dengan tepat dan lebih lengkap.

Kemudian variabel non aktual sebagai koneksi yang terjadi antara perwakilan dan atasan dalam melakukan fungsinya sama seperti hubungan pekerja dengan satu pekerja dengan perwakilan lainnya untuk meningkatkan tempat kerja yang layak antar perwakilan.

#### **Manfaat Lingkungan Kerja**

menurut Randall S. Scholer dan Susan E. Jakcon (Ririn Prihatin, 2011: 27) menyatakan bahwa jika suatu organisasi dapat mengurangi tingkat dan jumlah kecelakaan di tempat kerja, penyakit dan hal-hal yang diidentifikasi dengan tekanan kerja, dan memiliki pilihan untuk meningkatkan sifat pekerjaannya, organisasi diucapkan kuat. Peningkatan ini akan menghasilkan:

1. Peningkatan efisiensi atau eksekusi yang representatif karena jumlah hari yang hilang.
2. Peningkatan produktivitas dan sifat pekerja yang lebih berdedikasi.
3. Penurunan biaya kesejahteraan dan perlindungan.

4. Tingkat pembayaran perwakilan dan angsuran langsung dan lebih rendah karena penurunan dokumentasi klaim perlindungan.

5. Adaptasi dan keserbagunaan yang lebih penting karena kerjasama pekerja yang diperluas dan perasaan kepemilikan organisasi.

6. Proporsi pilihan pekerjaan yang lebih baik karena gambaran perusahaan yang lebih baik, yang menyiratkan bahwa organisasi dapat memperluas manfaat secara signifikan.

(HR) adalah individu-individu yang membantu sebagai pendorong utama suatu lembaga pendidikan, baik dalam lembaga yang bersifat instruktif maupun dalam pergaulan yang informatif yang memiliki keterbatasan sebagai aset sehingga perlu ditata dan dibuat kemampuannya. Pengertian SDM dalam kehidupan sehari-hari terdiri dari dua, yakni SDM dalam lingkup besar, terutama jumlah orang dalam usia produktif di suatu wilayah dan SDM kecil dari perspektif terbatas, terutama individu yang bekerja di asosiasi pendidikan atau lembaga pendidikan.

(HR) adalah sesuatu yang penting dan harus dijamin dengan tujuan yang pasti untuk mencapai tujuan dari yayasan instruktif atau asosiasi yang mencerahkan. SDM adalah segmen penting dari pembentukan informasi yang dibandingkan dengan segmen sumber daya yang berbeda seperti modal, pembangunan, karena individu itu sendiri mengendalikan berbagai komponen. (HR) adalah faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari asosiasi informasional, baik organisasi yang mencerahkan maupun lembaga pendidikan. HR juga merupakan kunci yang menentukan kemajuan asosiasi pendidikan. Pada dasarnya, SDM adalah sebagai individu yang digunakan dalam asosiasi pendidikan sebagai penggerak, peneliti dan koordinator untuk mencapai tujuan dari sebuah lembaga informasi.

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Indriyantoro dan Supomo (2002) merekomendasikan bahwa faktor eksplorasi adalah pertimbangan keajaiban asli yang diperkirakan oleh kualitas yang berbeda untuk memberikan gambaran yang lebih asli tentang masalah yang mengidentifikasi keajaiban tersebut. Faktor-faktor yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel bebas (Independent)

Seperti yang diindikasikan oleh Gozali (2011), variabel otonom merupakan variabel yang dapat tetap soliter atau variabel yang membuat variabel reliabel terjadi atau dipengaruhi. Faktor otonom dalam pemeriksaan ini adalah sifat SDM, peningkatan aset manusia dan tempat kerja.

#### 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Faktor bawahan adalah faktor yang tidak bisa tetap soliter dan bergantung pada faktor yang berbeda (Gozali, 2011). Dalam pemeriksaan ini variabel reliabel adalah eksekusi representatif.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Seperti yang diindikasikan oleh Sugiyono (2013), penduduk merupakan zona generalisasi yang terdiri dari item atau subjek yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu yang ditentukan oleh spesialis untuk berkonsentrasi dan kemudian mencapai kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan dari segmen lini jahit 19-27 di PT Semarang Sepotong Pakaian pada segmen kreasi yang berjumlah 350 pekerja.

#### Sampel

Seperti yang diindikasikan oleh Arikunto (2012), contoh penting bagi masyarakat yaitu subjek dan sumber informasi yang memberikan data dalam penyelidikan yang dianggap dapat menjawab suatu objek eksplorasi. Untuk memberikan hasil yang tepat, kuantitas pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan persamaan Slovin (Umar, 2012):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n	=	Ukuran sampel
N	=	Ukuran populasi
E	=	Persen kelonggaran ketidak telitian karean kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir.
n	=	$350 / 1+350(10\%)^2$
n	=	77,7 di bulatkan menjadi 78 karyawan.

Mengingat contoh estimasi di atas, pengujian dalam penelitian ini menggunakan Defined Corresponding Testing, yang menyiratkan bahwa contoh-contoh tersebut awalnya dirangkai menjadi beberapa sub-populasi sehingga setiap sub-populasi memiliki contoh individu-individu (Umar, 2012). Pengujian setiap segmen dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

#### Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini, sumber informasi yang didapat dibagi menjadi dua, yaitu (Indriyanto dan Supomo, 2012):

##### 1. Data primer

Informasi esensial adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber utama (esensial), dimana dalam penelitian ini informasi diperoleh melalui survei penyebaran (polling) yang diedarkan dan diisi oleh responden (Marzuki, 2012). Informasi yang diperoleh secara langsung dari objek eksplorasi, khususnya dari responden yang memilih menggunakan polling untuk situasi ini, karakter responden dan reaksi responden terhadap sifat SDM, peningkatan aset manusia dan tempat kerja serta eksekusi yang representatif.

##### 2. Data sekunder

Informasi pembantu adalah informasi penting yang telah ditangani dan diperkenalkan tambahan baik informasi penting maupun informasi lainnya (Umar, 2012). Informasi ini, para analis dapatkan dari tulisan, berbagai sumber yang membantu eksplorasi ini menggabungkan buku harian logis berlisensi dan buku tulis.

#### Metode Pengumpulan Data

Dalam pengujian ini, strategi pengumpulan informasi yang diselesaikan adalah sebagai berikut:

##### 1. Kuesioner



Jajak pendapat adalah strategi di mana ilmuwan memesan daftar pertanyaan tersusun yang kemudian diedarkan kepada responden. Dalam pemeriksaan ini responden merupakan perwakilan dari divisi kreasi PT. Pakaian Semarang untuk memperoleh informasi yang diidentifikasi dengan latihan penelitian, khususnya, sifat SDM, peningkatan aset manusia, tempat kerja dan pelaksanaan yang representatif.

## 2. Wawancara

Rapat, khususnya mendapatkan berbagai informasi melalui pertanyaan vis-à-vis dan balasan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penyelidikan ini di Pasal Organisasi Pakaian PT Semarang.

## 3. Observasi

Teknik pengumpulan informasi dengan memperhatikan objek pemeriksaan baik dari sumber pendukung, web, dan diari yang diidentifikasi dengan sifat SDM, peningkatan aset manusia, tempat kerja dan pelaksanaan yang representatif di PT. Baju Semarang.

## Teknik Pengolahan Data

Dalam pemeriksaan ini informasi yang diperoleh dan ditangani dibagi menjadi beberapa tahap sebagai berikut (Sugiono, 2012):

### 1. Editing

Khususnya interaksi yang dilakukan setelah informasi dikumpulkan untuk melihat apakah tanggapan seluruh polling sudah diisi secara total atau belum oleh responden.

### 2. Pemberian nilai atau skor

Penilaian atau nilai dalam ujian ini menggunakan skala likert yang merupakan salah satu pendekatan untuk menentukan nilai. Seperti yang diindikasikan oleh Sugiono (2013) aturan eksplorasi ini disusun menjadi lima tingkatan dalam evaluasi sebagai berikut:

- a. Respon yang sesuai tegas menyimpang (STS) diberi perkiraan tertimbang 1
- b. Respon terhadap perbedaan pendapat (TS) diberi beban 2
- c. Jawaban yang tidak bias (N) diberi beban 3
- d. Respons yang sesuai setuju (S) diberi beban 4
- e. Respon yang sesuai dengan tegas setuju (SS) diberi beban 5

### 3. Klasifikasi

Klasifikasi adalah pengumpulan jawaban tes yang cermat dan terkoordinasi, kemudian dihitung dan ditambahkan sehingga menjadi tabel.

## Analisis Data

Dalam memimpin eksplorasi ini dilakukan pemeriksaan informasi dengan menggunakan teknik investigasi kuantitatif. Pemeriksaan informasi kuantitatif untuk situasi ini digunakan untuk menangani informasi yang didapat dari

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

diinformasikan dan pengujian spekulasi dilengkapi dengan bantuan formulir SPSS 25.0, dalam pemeriksaan ini alat yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Uji validitas

Uji legitimasi adalah untuk mengukur apakah suatu polling substansial. Jajak pendapat seharusnya sah jika pertanyaan dalam survei dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh jajak pendapat (Gozali 2011). Uji legitimasi harus dapat dilakukan dengan melihat remedial hal all out connection esteem dengan r tabel, jika restorative all out relationship esteem lebih diperhatikan daripada r

tabel dan bernilai positif maka informasi tersebut dinyatakan sah (Ghozali 2011).

## 2. Pengujian Reabilitas

Dependability adalah alat untuk memperkirakan polling yang merupakan pointer dari variabel. Sebuah survei seharusnya dapat diandalkan atau solid jika tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat diprediksi atau stabil dalam jangka panjang (Ghozali: 2011).

Untuk mengetahui ketegantungan dengan melihat Cronbach Alpha dengan asumsi nilai  $\alpha \geq 0.6$  maka harga instrumen yang digunakan adalah solid (Ghozali: 2011).

## Uji Asumsi Klasik

Tes anggapan yang patut dicontoh digunakan untuk mendapatkan kekambuhan yang layak. Uji praduga yang patut dicontoh dalam ujian ini terdiri dari:

### a. Uji normalitas data

Uji ordinariness bertujuan untuk menguji apakah pada model relaps, variabel reliabel dan variabel otonom sama-sama memiliki dispersi biasa atau tidak. Model relaps yang layak adalah memiliki penyampaian informasi yang khas atau mendekati biasa (Ghozali, 2011: 147). Cobalah untuk melihat plot kemungkinan tipikal yang memikirkan tentang penyebaran gabungan dari alat angkut biasa. Penyebaran yang khas akan membentuk garis miring lurus. Jika penyebaran informasi bersifat tipikal, maka garis yang membahas informasi yang sebenarnya akan mengikuti garis miring tersebut.

### b. Uji Multikolinealitas

Pengujian ini berencana untuk menguji model rekonsiliasi yang memutuskan hubungan antara faktor-faktor otonom, dimana model relaps yang layak tidak boleh simetris, untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas, dalam pengujian ini memanfaatkan estetika ketahanan dan faktor inflantion fluktuasi (VIF) Resistance esteem yang seharusnya di atas 10% dan vif esteem harus di bawah 10% untuk menghindari multikolonieritas (Ghozali: 2011).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model relaps memiliki variasi yang tidak konsisten dari residual satu persepsi ke persepsi lainnya. Jika masih ada disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu jalurnya adalah dengan memanfaatkan uji petak sebar.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Investigasi ini digunakan untuk mengetahui kondisi relaps atau dampak faktor bebas terhadap variabel yang membutuhkan (Ghozali, 2011), khususnya dampak kualitas aset manusia, peningkatan aset manusia, dan tempat kerja pada saat yang sama terhadap eksekusi yang representatif. Model dampak diatur oleh kondisi kerja yang menyertai:

Keterangan:

Y	=	Variable kinerja karyawan
$\alpha$	=	Konstanta
X1	=	Variable kualitas sumber daya manusia
X2	=	Variable pengembangan sumber daya manusia
X3	=	Variable lingkungan kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi
e	=	Standard error

## Uji hipotesis

### Uji T

Uji T dalam investigasi ini digunakan untuk menguji makna dampak dari sifat SDM, peningkatan aset manusia, dan tempat kerja setengah jalan terhadap eksekusi pekerja. Langkah-langkah uji T adalah sebagai berikut:

- Ho:  $\beta = 0$  (tidak dapat mempengaruhi sifat SDM, peningkatan aset manusia, tempat kerja tidak sepenuhnya pada eksekusi yang representatif).
- Ha:  $\beta > 0$  (menuju dampak positif kritis antara SDM, peningkatan aset manusia dan tempat kerja terutama pada pelaksanaan pekerja).

Model dalam uji T adalah sebagai berikut:

- a. Derajat kepercayaan pada tingkat kepentingan  $\alpha = 0,05$ , pada titik tersebut tingkat peluang =  $n-2$
- b. T hitung <T tabel atau Sig-hitung>  $0,05$  maka Ho diakui dan Ha diberhentikan
- c. T hitung > T tabel atau sig-check < $0,05$  maka Ho diberhentikan, maka Ha diakui.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengertian dampak sifat SDM, kemajuan SDM beserta lingkungan kerja terhadap pelaksanaan pekerja dengan langkah-langkah pengujian yang menyertai:

- Ho:  $\beta = 0$  (Tidak ada dampak positif yang besar antara sifat SDM, kemajuan iklim kerja SDM bersama-sama pada eksekusi yang representatif)
- Ha:  $\beta > 0$  (Ada dampak positif kritis antara sifat SDM, peningkatan iklim kerja SDM secara bersama-sama terhadap pelaksanaan pekerja)

Model pengujian:

- Derajat kepastian pada derajat kepentingan  $\alpha = 0,05$ , pada titik tersebut Tingkat peluang =  $n - k - 1$
- F-hitung <F-tabel atau Sig-hitung>  $0,05$  maka Ho diakui dan Ha diberhentikan
- F-hitung > F-tabel atau Sig-cek < $0,05$  maka Ho diberhentikan dan Ha diakui

### Koefisien Determinasi Total

Koefisien jaminan ( $R^2$ ) secara fundamental mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk memperjelas variasi dalam variabel yang membutuhkan. Koefisien jaminan berada dalam kisaran tidak ada dan satu. Estimasi kecil  $R^2$  menyiratkan bahwa kapasitas faktor bebas untuk memperjelas variasi dalam variabel reliabel sangat terbatas. Nilai mendekati satu menyiratkan bahwa faktor otonom memberikan secara praktis semua data yang diharapkan untuk meramalkan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2011). Kelemahan utama dari penggunaan koefisien jaminan adalah kecenderungan terhadap jumlah faktor lingkungan yang diingat untuk model tersebut. Oleh karena itu, banyak analis menyarankan perubahan harga  $R^2$  sambil menilai model relaps mana yang terbaik dengan alasan nilai  $R^2$  yang diubah bisa naik atau turun jika salah satu faktor bebas ditambahkan ke model (Ghozali, 2011).

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang ditekankan adalah menguji dampak kualitas aset manusia ( $X_1$ ), peningkatan aset manusia ( $X_2$ ) dan tempat kerja ( $X_3$ ) terhadap eksekusi representatif ( $Y$ ). Objek eksplorasi yang dimanfaatkan oleh

seluruh perwakilan area garis jahit 19-27 di PT Semarang Piece of clothing pada segmen kreasi dengan jumlah pekerja sebanyak 350 orang. Pengujian ini menggunakan strategi pengujian arbitrer purposif dengan penggunaan persamaan Slovin untuk mengukur jumlah asli pengujian. Dari populasi absolut 350 responden dengan tingkat kesalahan pada contoh kesalahan ditetapkan sebesar 10%, diperoleh contoh 78 responden.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Dengan melihat tabel nilai rhitung yang kemudian dipikirkan antara rhitung dan rtabel, dapat disimpulkan bahwa konsekuensi dari rhitung untuk semua faktor lebih menonjol daripada rtabel, sehingga hal-hal instrumen yang dicoba adalah sah.

#### Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan dependabilitas menunjukkan bahwa semua faktor yang digunakan dalam pengujian ini adalah solid, karena mereka memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha yang lebih penting daripada estimasi dasar 0,6.

#### Uji Asumsi Klasik

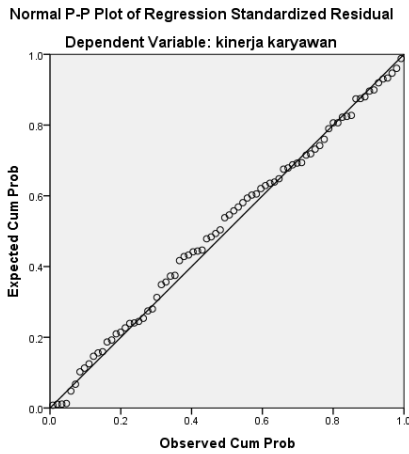
Pengujian praduga teladan diharapkan untuk melihat apakah dalam model relaps, nilai yang tersisa memiliki sirkulasi yang khas atau tidak sehingga memenuhi kecurigaan yang biasa. Terlebih lagi, untuk melihat apakah hasil asesmen relaps benar-benar terbebas dari adanya indikasi multikolinearitas dan efek samping heteroskedastisitas. Uji kecurigaan tradisional yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah uji ordinarieness, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Tes ini diarahkan untuk memutuskan apakah dalam model relaps, nilai sisa memiliki alat angkut yang khas atau tidak. Dalam teknik relaps lurus, hal ini ditunjukkan dengan luasnya harga kesalahan tidak teratur ( $e$ ) yang biasanya digunakan. Model relaps yang layak adalah model yang biasanya disampaikan atau mendekati biasa sehingga informasinya dapat dicoba secara terukur. Tes biasa kambing dapat menggunakan beberapa teknik, termasuk strategi plot kemungkinan yang mempertimbangkan penggunaan agregat dari penyebaran tipikal.

### Gambar 4.1

#### Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Alasan pilihan untuk membedakan yang biasa adalah jika informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti jalur miring, maka residu secara teratur disampaikan. Kemudian, jika informasi menyebar jauh dari garis miring atau tidak mengikuti tajuk miring, sisa biasanya tidak disesuaikan. Pada imbal hasil di atas, cenderung terlihat bahwa informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti tajuk dari garis miring, sehingga informasi yang tersisa digunakan secara teratur.

### Uji Multikolinearitas

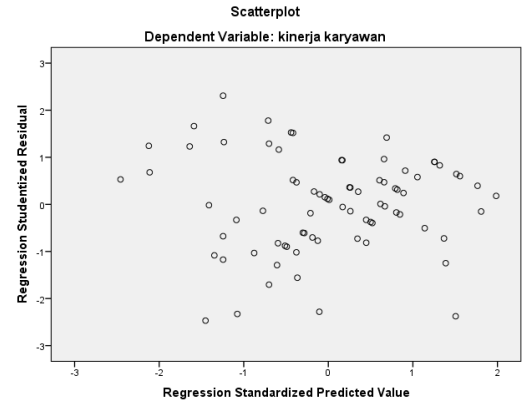
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model relaps menemukan hubungan antara faktor bebas (otonom). Model relaps yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor-faktor bebas. Jika faktor otonom terkait, faktor-faktor tersebut tidak simetris. Faktor simetris merupakan faktor otonom dimana harga hubungan antar faktor bebas adalah nol (Ghozali, 2016). Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas, pada umumnya dengan melihat nilai Resistensi dan VIF dalam hasil kambah langsung.

Strategi dinamisnya adalah jika Resiliensi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak ada multikolinieritas. Konsekuensi dari estimasi tabel di atas menunjukkan bahwa estimasi VIF untuk semua faktor otonom jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan memiliki nilai resistansi yang lebih penting dari 0.10 yang berarti tidak ada hubungan antara faktor-faktor bebas tersebut. Oleh karena itu cenderung dianggap tidak ada multikolinieritas antara faktor bebas dalam model relaps.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model relaps terdapat ketidakseimbangan fluktuasi dari residual satu persepsi ke persepsi mapan, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model relaps yang layak tidak membutuhkan masalah heteroskedastisitas. Metode yang paling efektif untuk menguji dugaan heteroskedastisitas, diantaranya dengan menggunakan uji sebar.

**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Alasan dinamika untuk mengenali heteroskedastisitas adalah jika penyebaran informasi normal dan membentuk contoh tertentu, diduga terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika penyebaran contoh bersifat sporadis dan tidak membentuk contoh tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. isu. Pada hasil di atas, sangat jelas terlihat bahwa penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk contoh yang spesifik, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang ditangani.

### Analisis Regresi

Relaps adalah teknik dalam wawasan yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya suatu hubungan (kausal atau kausal) dan diperkenalkan sebagai model atau kondisi yang teratur. Relaps dapat digunakan untuk meramalkan atau membangun model yang ditampilkan sebagai kondisi relaps. Pemeriksaan relaps sendiri digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu variabel mempengaruhi faktor yang berbeda atau beberapa faktor yang berbeda.

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perbedaan kondisi relaps tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: faktor kualitas aset manusia (X1), peningkatan aset manusia (X2) dan tempat kerja (X3) memiliki koefisien relaps yang positif, hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor eksplorasi tersebut mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y) Sehingga jika terjadi perluasan sifat SDM (X1), peningkatan aset manusia (X2) dan tempat kerja (X3) maka akan meningkatkan pelaksanaan representatif (Y)

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 2,461

Analisis :

Jika sifat SDM, pengembangan aset manusia dan tempat kerja nol atau musnah, presentasi perwakilan akan bertambah 2.461 unit.

- b. Nilai  $b_1 = 0,328$

Analisis :

Sifat variabel dampak SDM meningkatkan pelaksanaan pekerja. Jika terdapat kenaikan 1 persen pada sifat SDM, maka presentasi perwakilan akan mengalami kenaikan sebesar 32,8 persen, dengan mempertimbangkan faktor peningkatan aset manusia dan tempat kerja yang konsisten.

- c. Nilai  $b_2 = 0,428$

Analisis :

Faktor peningkatan aset manusia berdampak pada peningkatan eksekusi perwakilan. Jika ada kenaikan 1 persen pada variabel peningkatan aset manusia, maka pameran perwakilan akan naik 42,8 persen, dengan mempertimbangkan faktor-faktor sifat SDM dan lingkungan kerja tetap.

d. Nilai  $b_3 = 0,305$

Analisis :

Faktor tempat kerja mempengaruhi peningkatan pelaksanaan pekerja. Jika terdapat kenaikan sebesar 1% pada variabel tempat kerja, maka pameran perwakilan akan mengalami kenaikan sebesar 30,5 persen, dengan harapan faktor-faktor sifat peningkatan SDM dan aset manusia tersebut konsisten.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 2,461 + 0,328X_1 + 0,428X_2 + 0,305X_3 + e$$

## Uji Hipotesis

### Uji Signifikansi Parameter Parsial ( Uji Statistik t )

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara faktor otonom dan variabel terikat secara independen (eksklusif), kemudian digunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan persamaan: t tabel =  $78 - 2 = 76$ , maka diketahui t tabel yang diestimasi adalah 1.66515.

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan konsekuensi dari pemeriksaan kekambuhan, didapat:

1. Variabel kualitas sumber daya manusia (X1)

Analisis :

Sifat variabel SDM berada pada estimasi 2.759 dengan tingkat kepentingan 0,007, dengan alasan t hitung  $2,759 > t$  tabel 1,66515 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,007  $< 0,05$  dan bertanda positif cenderung positif. disimpulkan bahwa  $H_0$  diberhentikan. Selain itu,  $H_a$  diakui, yang menyiratkan sifat SDM (X1) tidak sepenuhnya mempengaruhi eksekusi pekerja (Y).

2. Variabel pengembangan sumber daya manusia (X2)

Analisis :

Variabel peningkatan aset manusia memiliki t hitung sebesar 3,909 dan memiliki makna 0,000, dengan alasan t hitung sebesar  $3,909 > t$  tabel sebesar 1,66515 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,000  $< 0,05$ . Sehingga cenderung dianggap  $H_0$  diberhentikan dan  $H_a$  diakui, yang mengimplikasikan bahwa peningkatan aset manusia (X2) agak mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y).

3. Variabel lingkungan kerja (X3)

Analisis :

Variabel tempat kerja memiliki t hitung 5,611 dan bermakna 0,000, dengan alasan t hitung  $5,611 > t$  tabel 1,66515 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,000  $< 0,05$ . Jadi sangat baik dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diberhentikan dan  $H_a$  diakui, yang berarti bahwa tempat kerja (X3) tidak sepenuhnya mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor bebas secara keseluruhan (pada saat yang sama) terhadap perubahan estimasi variabel

dependen, dilakukan melalui pengujian besar kecilnya perubahan estimasi variabel yang membutuhkan yang dapat diperjelas dengan perubahan estimasi. dari setiap variabel otonom, untuk itu penting dilakukan uji F atau ANOVA diselesaikan dengan membandingkan derajat kepentingan yang ditetapkan untuk penelitian dengan kemungkinan harga dari hasil pemeriksaan (Ghozali, 2011). Untuk menemukan F tabel, pertama-tama harus dicari estimasi  $df_1 (N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 (N_2) = n - k = 78 - 3 = 75$ , akibatnya kualitas tabel F dari  $df_1 (2)$  dan  $df_2 (75) = 3.12$

## Hasil Uji F

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sifat variabel SDM, kemajuan aset manusia dan tempat kerja memiliki estimasi F ditentukan sebesar 23.140 dengan tingkat kepentingan 0.000, karena nilai F yang ditentukan adalah  $23.140 > F$  tabel 3.12 dan harga kepentingan (Sig.) Adalah  $0,000 < 0,05$  dan dicek positif, hal ini cenderung beralasan bahwa  $H_0$  diberhentikan dan  $H_a$  diakui, yang mengimplikasikan bahwa sifat SDM, peningkatan aset manusia dan tempat kerja pada saat yang sama mempengaruhi eksekusi yang representatif.

### Koefisien Determinasi ( R Square )

Investigasi  $R^2$  (R Square) atau koefisien jaminan pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk mengklarifikasi varietas dalam variabel yang membutuhkan atau variabel yang bergantung. Koefisien jaminan adalah antara tidak ada (0) dan satu (1). Harga  $R^2$  kecil menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom (bebas) untuk memperjelas variasi dalam variabel reliabel sangat dibatasi. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor-faktor yang membutuhkan secara praktis memberikan semua data yang diharapkan untuk meramalkan keragaman dalam variabel yang membutuhkan.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ (Adjusted R Square )

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konsekuensi dari investigasi koefisien assurance pada berbagai straight relapse dengan estimasi  $R^2$  (Changed R Square) 0,463 yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor bebas terhadap sifat SDM, kemajuan aset manusia dan tempat kerja terhadap faktor eksekusi yang representatif adalah 46,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang berbeda. yang tidak diselidiki.

## Pembahasan

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil yield SPSS, koefisien relaps (b)  $\beta_1$  menunjukkan estimasi sebesar 0,328. Angka ini menyimpulkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit level kualitas aset manusia (X1), nilai presentasi representatif (Y) akan meningkat sebesar 32,8 unit. Karena nilai koefisien relaps 0,328 (positif) dengan estimasi kepentingan 0,007  $< 0,05$ , maka cenderung dikatakan bahwa sifat HR bagian

jalan berpengaruh positif terhadap eksekusi representatif. **Dengan demikian H1 diterima.**

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil yield SPSS, koefisien relaps (b)  $\beta_2$  menunjukkan estimasi sebesar 0,428. Angka ini menyimpulkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit level peningkatan aset manusia (X2), presentasi perwakilan (Y) akan bertambah 42,8 unit. Karena nilai koefisien relaps 0,428 (positif) dengan estimasi tingkat kepentingan 0,000 <0,05, maka cenderung dikatakan bahwa peningkatan aset manusia sebagian besar berdampak positif dan besar terhadap pelaksanaan pekerja. **Dengan demikian H2 diterima.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil yield SPSS, koefisien relaps (b)  $\beta_3$  menunjukkan estimasi sebesar 0,305. Angka ini menyimpulkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit tingkat tempat kerja (X3), harga pelaksanaan pekerja (Y) akan meningkat sebesar 30,5 unit. Karena koefisien relaps adalah 0,305 (positif) dengan estimasi kepentingan 0,000 <0,05, dapat dikatakan bahwa tempat kerja agak mempengaruhi eksekusi yang representatif. **Dengan demikian H3 diterima.**

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam estimasi konsekuensi sifat variabel SDM, peningkatan aset manusia dan tempat kerja memiliki estimasi F ditentukan sebesar 23.140 dengan tingkat kepentingan 0.000, dengan alasan F harga yang ditentukan adalah  $23.140 > F$  tabel 3.12 dan harga kepentingan (Sig .) 0,000 <0, 05 dan itu positif, sangat mungkin beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa sifat SDM, kemajuan aset manusia dan tempat kerja pada saat yang sama mempengaruhi eksekusi yang representatif. **Dengan demikian H4 diterima.**

### **Kesimpulan**

Mengingat definisi masalah penelitian yang diusulkan, pemeriksaan informasi yang telah dilakukan dan percakapan yang telah diungkapkan di bagian sebelumnya, maka tujuan yang menyertainya dapat ditarik:

1. Sifat variabel HR menunjukkan koefisien relaps (b)  $\beta_1$  sebesar 0,328. Angka ini menunjukkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit tingkat kualitas aset manusia (X1), harga pelaksanaan pekerja (Y) akan meningkat sebesar 32,8 unit. Karena nilai koefisien relaps 0,328 (positif) dengan estimasi kepentingan 0,007 <0,05, sebagian besar memiliki pengaruh positif dan besar terhadap eksekusi representatif. Pekerja adalah komponen penentu dalam mencapai tujuan organisasi secara memadai dan efektif. Pekerja adalah penggerak latihan dalam suatu organisasi. Dalam menyelesaikan kewajiban sebagai perwakilan yang harus dipikirkan, khususnya sifat SDM sehingga pelaksanaannya sesuai dengan desain

organisasi yang terhubung untuk membuat kelangsungan kerja yang baik. Oleh karena itu, penting untuk mengedepankan upaya yang paling ekstrim untuk menggunakan SDM yang hebat sebagai jenis pencapaian eksekusi aset manusia dalam suatu organisasi.

2. Variabel peningkatan aset manusia menunjukkan koefisien relaps (b)  $\beta_2$ , nilainya 0,428. Angka ini menyimpulkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit level peningkatan aset manusia (X2), presentasi perwakilan (Y) akan bertambah 42,8 unit. Karena estimasi koefisien relaps adalah 0.428 (positif) dengan estimasi tingkat kepentingan 0.000 <0.05, tidak sepenuhnya berpengaruh positif dan kritis terhadap eksekusi yang representatif. Peningkatan aset manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja perwakilan yang juga akan meningkatkan pelaksanaan hierarkis secara umum, peningkatan yang dilakukan secara menyeluruh akan meningkatkan penampilan pekerja dalam suatu organisasi atau asosiasi. Peningkatan aset manusia adalah sesuatu yang penting untuk dilakukan untuk mengubah SDM yang diklaim oleh asosiasi, dimulai dengan satu keadaan kemudian ke yang berikutnya, yang lebih baik melalui pertemuan sekolah dan pembelajaran jarak jauh dalam perwakilan perencanaan adalah hasil kerja dalam kualitas, jumlah, kepraktisan, dan kehadiran memiliki efek relasional dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Variabel tempat kerja menunjukkan estimasi koefisien relaps (b)  $\beta_3$  sebesar 0,305. Angka ini menunjukkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit tingkat tempat kerja (X3), harga presentasi representatif (Y) akan meningkat sebesar 30,5 unit. Karena nilai koefisien relaps adalah 0,305 (positif) dengan estimasi kepentingan 0,000 <0,05, memiliki pengaruh yang positif dan besar pada eksekusi yang representatif. Tempat kerja merupakan faktor yang implikasinya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Tempat kerja yang menguntungkan memberikan keyakinan bahwa semuanya baik dan memungkinkan perwakilan untuk bekerja secara ideal. Tempat kerja memengaruhi perwakilan dalam memenuhi kewajiban kepada asosiasi. Jika seorang pekerja menyukai tempat kerja tempatnya bekerja, perwakilan tersebut akan merasa nyaman di lingkungan kerjanya untuk melakukan latihan dan menyelesaikan kewajibannya dengan tepat. Berfokus pada tempat kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja.

4. Sifat variabel SDM, peningkatan aset manusia dan tempat kerja memiliki estimasi F yang ditentukan sebesar 23.140 dengan tingkat kepentingan 0.000, dengan alasan harga F yang ditentukan adalah 23.140 > F tabel 3.12 dan harga kepentingan (Sig.) Dari 0.000 < 0.05 Sementara itu, berdampak positif dan kritis terhadap eksekusi pekerja. Perpaduan ketiga faktor ini terbukti sangat mempengaruhi eksekusi representatif. Ketiga faktor ini dapat memberikan keuntungan atau efek yang besar pada organisasi, termasuk organisasi yang dapat melihat SDM yang berkualitas sehingga mereka bisa mendapatkan pembukaan bisnis yang jauh lebih besar, dapat memperluas latihan promosi agar lebih produktif dan pendukung keuangan akan tertarik dan menaruh saham di organisasi. presentasi.

### Saran

Ide-ide yang dapat diberikan tergantung pada efek samping dari ujian yang diselesaikan adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Organisasi diandalkan untuk meningkatkan presentasi SDM dengan meningkatkan sifat SDM terkait kemampuan yang rumit dan keras, menciptakan prestasi dan kapasitas aset manusia, dan meningkatkan sifat tempat kerja. Melalui upgrades atau upgrade ketiga variabel tersebut, sebenarnya pihaknya ingin meningkatkan pameran organisasi yang secara tidak langsung juga membangun nilai organisasi yang akan meningkatkan sandang PT Semarang. Terlebih lagi, HR dominan dapat lebih dapat diandalkan secara ahli dan meningkatkan kapasitas khusus mereka.

#### 2. Bagi investor dan calon investor

Apakah semua lebih mungkin menggunakan kerangka data saat ini untuk menjadi alasan pemikiran dalam menyumbangkan modalnya dan sebagai instrumen penilaian untuk mengukur presentasi organisasi di kemudian hari.

#### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk ilmuwan masa depan, lebih baik jika lebih banyak faktor otonom digunakan dalam penelitian yang berdampak pada pelaksanaan yang representatif. Memanfaatkan faktor perantara atau pengarah dan memperluas contoh organisasi untuk menemukan area mana yang memiliki kondisi lebih baik dan membuat penanda pertanyaan yang lebih berubah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih tepat.

### DAFTAR PUSTAKA

Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.  
 Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT.Revika Aditama.  
 Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*.

KalimantanTimur: Universitas Mulawarman.  
 Gozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.  
 Handoko. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UGM.  
 Hasibuan, Melayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.  
 I Wayan Sutya Edy Kumara dan, I wayan Mudiarta Utama. 2016. *Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepepmimpinan pada Hotel Satya Cottages Kuta-Bali*. Bali: Universitas Udayana.  
 Indriyantoro, Nur dan Bambang supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: BFEE UGM.  
 Krissmiyati. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Ankasa Biak Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak*.Jurnal Office. Vol. 3. No. 1. 2017.  
 Lumintang, Melvin, G. L. A. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Manado: Universitas Sam ratulangi Manado.  
 Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rodaskarya. Bandung.  
 Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.  
 Mangkuprawira, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.  
 Manthis, R. L, & Jackson, J. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira*. Jakarta: Salemba Empat (Pt. Salemba Empat).  
 Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI  
 Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV Alfabeta  
 Matutina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan kedua. Gramedia Widia.  
 Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Edisi kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Erlangga  
 Nadraha. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.  
 Nitisemito, Alex S. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghakia Indonesia.  
 Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 2. Ghalia Indonesia, Jakarta.  
 Pabundu, Muhammad. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.Jakarta: Bumi Aksara.  
 Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.  
 Prihatin, Ririn. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.  
 Randy. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia*, Tbk di Batam. Akademi Akutansi Permata Harapan Batam.  
 Raudatul. 2014. *Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani*

- Baraperkasa di Samarinda. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda.*
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Apparsial: Sistem yang Tepatuntuk Memulai Kinerja dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Roziqin , M. Z. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.