

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN KERJA YANG BERDAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yunita Margawati ¹⁾ Maria M. Minasih, S.E, M.M. ²⁾ Adji Seputro, S.E. M.M. ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui dampak peningkatan dan persiapan pelaksanaan aset manusia terhadap pelaksanaan pekerja dan disiplin kerja sebagai variabel perantara. Populasi yang dimanfaatkan adalah Jumlah penduduk dalam eksplorasi ini adalah para pekerja PT ARA Shoes Indonesia di area menjahit yang terbagi dalam beberapa divisi: Press, setet, stamping, stick, jahit, bugen, rangka, clopen, walken, latek. , kontrol, jumlah lengkap perwakilan di divisi ini adalah 60 orang. Contoh strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah strategi immersed test, yaitu secara spesifik tata cara penentuan contoh dengan mengambil semua individu dari masyarakat, sehingga para ilmuwan memilih untuk menggunakan strategi atau teknik contoh yang direndam untuk pekerja PT ARA Shoes Indonesia. menambahkan hingga 60 perwakilan dari divisi kreasi. Hasil SPSS menunjukkan bahwa faktor peningkatan SDM sebagian besar berpengaruh positif dan besar terhadap disiplin kerja. Faktor persiapan pekerjaan agak berdampak positif dan besar terhadap disiplin kerja. Faktor kemajuan SDM tidak sepenuhnya berdampak positif dan kritis pada eksekusi representatif. Faktor persiapan pekerjaan memiliki dampak positif dan besar pada eksekusi yang representatif. Faktor disiplin kerja berdampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja. Variabel disiplin kerja tidak dapat mengintervensi hubungan antara peningkatan SDM dan pelaksanaan pekerja. Faktor disiplin kerja tidak dapat mengintervensi hubungan antara persiapan kerja dan pelaksanaan yang representatif.

Kata Kunci : Pengembangan sumber daya, pelatihan kinerja, dan disiplin kerja

ABSTRACT

This examination means to decide the impact of human asset advancement and execution preparing on worker execution and work discipline as an interceding variable. The populace utilized is the number of inhabitants in this exploration is the workers of PT ARA Shoes Indonesia in the sewing area which is separated into a few divisions: Press, setet, stamping, stick, sewing, bugen, framework, clopen, walken, latek, control, the complete number of representatives in the division is 60 man. The example strategy utilized in this exploration is the immersed test strategy, to be specific the procedure of deciding the example by taking all individuals from the populace, so the scientists chose to utilize the soaked example strategy or technique for workers of PT ARA Shoes Indonesia, adding up to 60 representatives of the creation division. SPSS yield shows that HR advancement factors mostly have a positive and huge impact on work discipline. Occupation preparing factors somewhat have a positive and huge impact on work discipline. HR advancement factors incompletely have a positive and critical impact on representative execution. Occupation preparing factors part of the way have a positive and huge impact on representative execution. Work discipline factors have a positive and critical impact on worker execution. Work discipline variable can't intervene the connection between HR advancement and worker execution. Work discipline factors can't intervene the connection between work preparing and representative execution.

Keywords: Resource development, performance training, and work discipline

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi cenderung dikatakan bahwa mungkin aset utamanya adalah individu yang merupakan perwakilan, pekerja atau buruh. Bagaimanapun, inovasi mutakhir saat ini dapat menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, masih banyak latihan yang tidak dapat menggunakan perangkat keras mekanis dan terprogram sepenuhnya ini. Prestasi suatu organisasi umumnya dikendalikan oleh sifat individu yang bekerja di dalamnya. Perubahan

ekologis yang begitu cepat membutuhkan kapasitas mereka untuk menangkap kemajuan yang menakjubkan, menyelidiki pengaruhnya terhadap organisasi dan bersiap-siap mengambil langkah untuk mengelola kondisi ini. Menyimak realitas di atas, tugas aset manusia sebagai dewan dalam sebuah asosiasi tidak hanya berwibawa tetapi malah mendorong bagaimana membangun kemampuan SDM untuk menjadi inventif dan imajinatif.

Mempersiapkan dan memajukan aset manusia menuju awal pekerjaan berarti memperluas kemampuan yang harus dimiliki staf khusus, yang merupakan prasyarat yang ditetapkan oleh organisasi. Persiapan maju diusulkan untuk mengembangkan keterampilan mereka ke tingkat penguasaan yang lebih signifikan di bidang masing-masing atau berubah jika ada kemajuan baru yang harus diperhatikan di bidang mereka atau menyusun kapasitas baru jika mereka memindahkan bagian pekerjaan. Di bidang SDM, hal yang mencolok adalah hingga saat ini belum ada akreditasi kemampuan atau kemampuan yang dinormalisasi. Sementara itu, isu yang mencolok di bidang SDM adalah persyaratan akreditasi kapasitas dan bakat SDM dalam proyek kemajuan ini. Dalam asosiasi ini, diperlukan program peningkatan aset manusia baik dari dalam organisasi maupun dari luar asosiasi yang sebenarnya, misalnya melalui lembaga pendidikan nonformal agar memiliki pilihan untuk membantu program sekolah formal. Program ini dimaksudkan untuk membangun kebugaran lulusan pelatihan formal sehingga mereka dapat memasuki angkatan kerja atau menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan tingkat kemampuan mereka. Jadi jelas di setiap organisasi tugas SDM itu vital. Bagaimanapun, yang biasa adalah SDM yang berkualitas, karena mereka memiliki kapasitas dan ketangkasan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehingga pengurusan dapat dilakukan dengan efektif dan lancar. Penekanan pada SDM yang dimiliki oleh organisasi tidak hanya terfokus pada penggunaan ideal mereka, tetapi juga pada giliran acara, perawatan, dan transfer substitusi. Maka untuk meningkatkan kemampuan kerja, pertimbangan utama muncul dalam pergantian acara. Peningkatan aset manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu dipertimbangkan, mengingat melalui peningkatan aset manusia maka penyajian individu dalam organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Upaya untuk meningkatkan eksekusi representatif, termasuk dengan berfokus pada sifat SDM, peningkatan aset manusia, dan tempat kerja. Tempat kerja adalah kehidupan sosial, mental, dan nyata dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya, peningkatan aset manusia adalah upaya yang terus menerus untuk meningkatkan sifat SDM dalam arti yang seluas-luasnya, melalui penyuluhan, penyiapan, dan pelatihan sesuai kebutuhan (Silalahi, 2000: 249). Tujuan SDM adalah untuk memperluas penciptaan kerja perwakilan di semua tingkatan organisasi, setiap organisasi berkewajiban membantu para pekerja dengan meningkatkan kemampuan mereka tergantung pada kelebihan dan bakat mereka saat ini untuk memuaskan organisasi.

Artikel yang di eksplorasi adalah PT ARA Shoes Indonesia yang diarahkan ke Jl. PTP XVIII Ngobo, Karangjati, kec. Bergas, Aturan Semarang. Ada beberapa masalah dengan eksekusi perwakilan di PT ARA Shoes Indonesia dalam teknik pertemuan yang dipimpin oleh analis, baik dengan supervisor atau dengan pekerja yang berbeda, masalah ini diidentifikasi dengan eksekusi yang representatif. PT ARA Shoes Indonesia adalah organisasi perakitan yang bergerak di bidang perakitan sepatu, item yang diberikan adalah: berbagai macam sepatu kulit sapi dan sepatu kulit anak sapi, misalnya sepatu musim dingin, sepatu musim semi, sepatu musim panas, sepatu dan sepatu musim panen. PT ARA Shoes Indonesia memiliki impian untuk menciptakan sepatu dengan kualitas terbaik untuk mencapai loyalitas konsumen yang paling tinggi sehingga klien yang kembali bukan sepatu dan misi untuk mempertahankan sepatu kembali dari klien disebabkan oleh kesalahan penciptaan terbesar sebesar 0,8% dari Pembuatan sepatu habis-habisan, mengurangi biaya perbaikan hingga setidaknya 10% dari semua biaya perbaikan di tahun 2019. Kemajuan yang diselesaikan oleh PT ARA Shoes Indonesia mencakup persiapan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan penguasaan yang dibutuhkan oleh organisasi

Persiapan yang dilakukan oleh PT ARA Shoes Indonesia oleh pihak administrasi belum merata, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya tenaga kerja yang belum mengikuti program kemajuan yang dilakukan oleh PT ARA Shoes Indonesia. Selanjutnya adalah penggambaran informasi jumlah perwakilan PT ARA Shoes Indonesia, 60 pekerja kreasi, yang baru-baru ini mengikuti persiapan yang telah diselesaikan oleh PT ARA Shoes Indonesia, sebanyak 40 perwakilan kreasi dari kuantitas tersebut. perwakilan penciptaan 60 pekerja. Hal ini menyebabkan presentasi perwakilan PT ARA Shoes Indonesia mengalami pengurangan menit dalam pengerjaan finishing. Penurunan sangat cepat di PT ARA Shoes Indonesia dari target 525.000 menit / bulan menjadi 450.000 menit / bulan karena secara konsisten sepatu dibuat dari berbagai jenis dan memiliki berbagai tantangan tetapi tujuannya harus setara dengan 525.000 menit / bulan dan pelopor umumnya tidak memberikan hak panduan bagi pekerja sebelum interaksi pembuatan berjalan sehingga terjadi kesalahan dalam siklus pembuatan dan jumlah menit di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Untuk menjadi perwakilan yang unggul dan memiliki kualitas terbaik, PT ARA Shoes Indonesia melakukan penyiapan tenaga kerja agar visi dan misi PT ARA Shoes Indonesia dapat tercapai. Berdasarkan pertemuan yang dipimpin oleh ilmuwan dengan salah satu pekerja kreasi PT ARA Shoes Indonesia, terungkap bahwa persiapan

yang dilakukan oleh PT ARA Shoes Indonesia dilakukan pada saat pemilihan perwakilan baru sehingga presentasi perwakilan tersebut berkurang dan mempengaruhi sifat kreasi disampaikan oleh PT ARA Shoes Indonesia dan ucapan terima kasih. Sebagian besar perwakilan baru di kantor kreasi adalah sekolah menengah dan tidak memiliki wawasan kerja yang memadai di kantor kreasi.

Dari studi dasar yang diarahkan oleh para ilmuwan di organisasi PT ARA Shoes Indonesia,

PERUMUSAN MASALAH

Melihat permasalahan yang ada di PT ARA Shoes Indonesia, yang harus kita fokuskan dan perbaiki adalah, meningkatkan pelaksanaan pekerja untuk meningkatkan kualitas kerja, seperti memperluas persiapan perwakilan, kontrol kerja untuk meningkatkan pelaksanaan pekerja dan meningkatkan SDM yang hebat. Mengenai rencana masalah bagaimana organisasi dapat meningkatkan dan meningkatkan sifat SDM, penyiapan aset manusia yang mempengaruhi eksekusi perwakilan, disiplin kerja aset manusia sebagai variabel perantara.

Mengingat penggambaran di atas, pertanyaan eksplorasi atas rencana masalah dalam penyelidikan adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja karyawan PT ARA Shoes Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT ARA Shoes Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT ARA Shoes Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT ARA Shoes Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ARA Shoes Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT ARA Shoes Indonesia, variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ARA Shoes Indonesia, variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Eksekusi adalah kata dalam bahasa Indonesia yang diambil dari kata "kerja" yang

segmen kreasi adalah 60 pekerja, permasalahan di PT ARA Shoes Indonesia berkurangnya profitabilitas perwakilan atau pameran perwakilan PT ARA Shoes Indonesia yang disebabkan oleh tidak adanya kemajuan aset manusia dan bukan persiapan yang ideal. Pekerjaan perwakilan di PT ARA Shoes Indonesia yang berdampak pada disiplin pekerja yang kurang melenceng sehingga menyebabkan terganggunya profitabilitas atau memburuknya pelaksana

diartikan dari dialek yang tidak dikenal, menjadi pelaksanaan pekerjaan tertentu. Eksekusi dalam pergaulan merupakan respon atas pencapaian atau kekecewaan terhadap tujuan hierarki yang telah ditetapkan oleh atasan dalam pergaulan. Beberapa direktur atau bos tidak memiliki gambaran yang paling kabur tentang betapa seriusnya hubungan mereka sehingga organisasi atau domain benar-benar menghadapi keadaan darurat. Kesan mengerikan otoritatif yang mendalam mengakibatkan dan mengabaikan indikasi pemberitahuan eksekusi terkulai. Eksekusi adalah pekerjaan yang menghasilkan kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Rifai (2004: 309) pelaksanaan adalah perilaku asli yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan sesuai dengan tugasnya dalam organisasi, sedangkan Sulistiyani (2003: 223) menyatakan bahwa "pameran seseorang adalah perpaduan dari seorang individu, tenaga dan kesempatan yang dapat dimanfaatkan. dalam perkiraan pekerjaannya".

Hasibuan (2012) merekomendasikan bahwa presentasi merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Tika (2006) merekomendasikan bahwa pameran adalah hasil dari suatu pekerjaan tugas atau gerakan individu atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda dalam mencapai tujuan perkumpulan dalam kurun waktu tertentu. Pekerjaan yang diusulkan merupakan pelaksanaan dari hasil pekerjaan atau latihan perseorangan atau arisan yang merupakan jabatan dan kewajiban persekutuan. Sementara itu, variabel-variabel yang mempengaruhi hasil kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor dalam dan luar. Variabel dalam yang memengaruhi faktor eksekusi:

1. Kecerdasan.
2. Keterampilan.
3. Kesetabilan emosi.
4. Motifasi.

5. Persepsi peran.
6. Kondisi keluarga.
7. Kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja.

Untuk sementara, variabel luar yang mempengaruhi eksekusi adalah sebagai berikut:

1. Peraturan ketenagakerjaan.
2. Kegiatan pelanggan.
3. Pesaing.
4. Nilai sosial.
5. Serikat buruh.
6. Kondisi ekonomi.
7. Lokasi kerja.
8. Lokasi pasar.

Pelaksanaan pekerja diperoleh setelah perwakilan tersebut menang sehubungan dengan menunjukkan hasil kerja normal dan melaksanakan pemenuhannya kepada organisasi dan kepada perwakilan yang bersangkutan. Dengan cara ini, penting untuk memimpin evaluasi presentasi yang disampaikan oleh para pekerja tersebut. Dengan pemeriksaan pameran, ini menyiratkan bahwa perwakilan cukup menonjol untuk diperhatikan organisasi sehingga mereka atau pekerja ini akan terinspirasi untuk menunjukkan pelaksanaan yang lebih baik. Menurut Hasibuan (2012) evaluasi pelaksanaan adalah mensurvei proporsi hasil kerja asli akibat pedoman kualitas dan jumlah yang disampaikan oleh setiap pekerja. Dengan evaluasi pameran, organisasi akan membangun pengaturan yang diidentifikasi dengan efek samping dari ujian pelaksanaan yang representatif, sedangkan strategi organisasi adalah untuk memajukan, memajukan dan meningkatkan kompensasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2005), perbaikan adalah cara untuk menciptakan minat dan kemampuan perwakilan dan kesempatan untuk naik ke situasi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Kemudian seperti yang diindikasikan oleh Armstrong (2006). Kemajuan adalah interaksi berkelanjutan yang memberdayakan individu untuk maju dari status pengurangan dan kapasitas saat ini ke kondisi masa depan di mana diperlukan tingkat keahlian, informasi, dan kemampuan yang tak terbantahkan. Ini muncul sebagai latihan pembelajaran yang merencanakan individu untuk kewajiban yang lebih luas atau diperluas dan tidak berfokus pada peningkatan pelaksanaan dalam posisi ini.

Seperti yang ditunjukkan oleh Decenazo dan Robbins (1996), pergantian peristiwa yang representatif, dengan konfigurasi, lebih diatur di masa depan dan lebih instruktif daripada persiapan pekerja. Dengan pelatihan, latihan peningkatan pekerja berusaha menanamkan interaksi pemikiran yang sehat untuk meningkatkan kemampuan

seseorang untuk memahami dan menguraikan informasi daripada memberikan berbagai realitas tentang menunjukkan kemampuan mesin eksplisit, meningkatkan nol di samping peningkatan diri perwakilan.

Dari penilaian di atas, cenderung dianggap bahwa perbaikan adalah interaksi yang diatur di masa depan yang meningkatkan individu untuk maju dari status pengurangan dan kapasitas saat ini ke keadaan masa depan di mana diperlukan kemampuan, informasi, dan keterampilan tingkat yang signifikan. Dengan gerakan ini saya memanfaatkan strategi statistik, pencacahan adalah metode yang terorganisir untuk mendapatkan data yang memukau tentang jumlah penduduk.

Pelatihan Karyawan

Penilaian utama, khususnya dari Armstrong (2006), menyatakan bahwa persiapan adalah pemanfaatan latihan berhadiah yang efisien dan teratur untuk memajukan pembelajaran. Metodologinya dapat diringkas dalam ungkapan 'persiapan berbasis siswa'. Ini termasuk memanfaatkan siklus formal untuk memberikan informasi dan membantu individu dengan memperoleh kemampuan yang dilakukan asosiasi untuk memajukan pembelajaran.

Penilaian selanjutnya adalah dari Noe (2003), mempersiapkan singgungan untuk upaya yang diatur oleh organisasi untuk mendorong perwakilan pembelajaran tentang kemampuan terkait bisnis. Kompetensi ini menggabungkan informasi, kemampuan, atau perspektif yang fundamental untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Motivasi di balik persiapan adalah agar pekerja mendominasi informasi, kemampuan atau perilaku yang ditentukan dalam program persiapan dan menerapkannya pada latihan sehari-hari. Baru-baru ini telah dipraktikkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan, persiapan harus mencakup sesuatu selain menciptakan kemampuan penting.

Penilaian ketiga, khususnya Decenzo dan Robbins (1996), melaporkan bahwa persiapan adalah pengalaman belajar karena persiapan umumnya mencari perubahan terus-menerus pada orang yang akan membangun kapasitas untuk bertindak di lingkungan kerja. Kami umumnya mengatakan bahwa persiapan dapat mencakup kemampuan, informasi, mentalitas, atau perilaku yang berkembang. Ini bisa berarti mengubah apa yang diketahui perwakilan, cara kerja mereka, sikap mereka terhadap pekerjaan mereka, atau hubungan mereka dengan kolaborator atau atasan mereka.

Sangat mungkin beralasan bahwa persiapan adalah pengalaman belajar dengan latihan instruksional yang teratur dan tersusun untuk mencapai perubahan yang secara umum

bertahan lama pada orang yang akan memperluas kesiapan untuk bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kemampuan dan kesiapan individu untuk mematuhi dan tunduk pada pedoman yang menyeluruh. Seperti yang ditunjukkan oleh Fathoni (2009), disiplin adalah perhatian dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua standar dan standar sosial yang relevan. Sementara itu, Simamora (2006) menyatakan bahwa "Ketertiban adalah strategi yang memperbaiki atau menampik bawahan karena mengabaikan aturan atau sistem. Pengendalian adalah tindakan administrasi untuk melakukan norma-norma yang berwibawa (Handoko, 2008). Permintaan merupakan ciri utama dari pergaulan dan pengendalian. adalah salah satu strategi untuk mengendalikan segalanya.

Tujuan mendasar dari pengendalian adalah untuk membangun keefektifan sebanyak yang diharapkan dengan mencegah latihan dalam kesiapan dan energi. Upaya pengendalian untuk mencegah kerusakan atau kehilangan properti, peralatan, perangkat keras, dan peralatan kerja yang disebabkan oleh ketidakpedulian, bercanda, atau perampokan. Pengendalian mencoba untuk mengalahkan kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh ketidakpedulian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Flippo (2010) berpendapat bahwa ketertiban adalah segala upaya untuk mengatur perilaku seseorang di masa depan dengan menggunakan hukum dan hadiah. Definisi di atas berpusat pada gagasan kontrol sebagai upaya untuk mengkoordinasikan perilaku seseorang sehingga terbiasa dengan pencapaian sesuatu sebagaimana seharusnya digerakkan oleh hukum dan hadiah.

Arti urutan telah dikarakterisasi dalam varian yang berbeda oleh beberapa spesialis. Satu master memiliki batasan yang berbeda jika dibandingkan dengan beberapa spesialis yang berbeda. Definisi utama yang diidentifikasi dengan disiplin antara lain seperti yang dikemukakan oleh Rasdianah (2009), khususnya konsistensi dalam memperhatikan dan melaksanakan suatu kerangka kerja yang mengharuskan individu untuk tunduk pada pilihan, pedoman atau pedoman yang sesuai. Pada akhirnya disiplin sejalan dengan prinsip dan pedoman yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, disiplin kerja adalah mentalitas menghargai, menghargai, patuh, dan patuh terhadap pedoman yang berlaku, baik yang tersusun maupun yang tidak tertulis dan siap menyelesaikan untuk mendapatkan sanksi jika ia mengabaikan kewajiban dan spesialis yang diturunkan. Tatanan perwakilan yang bagus akan mempercepat tujuan organisasi, sementara kontrol

yang berkurang akan berubah menjadi batas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, para ahli menggunakan pemeriksaan kuantitatif karena informasi yang didapat berupa angka. Informasi kuantitatif yang didapat dalam penelitian ini berasal dari pembulatan survei sebagai instrumen eksplorasi.

Sumber Data

Dalam pemeriksaan ini, informasi penting diperoleh dari survei yang beredar yang telah dikumpulkan sebagai perkembangan artikulasi atau pertanyaan yang ditunjukkan oleh faktor-faktor yang akan digunakan sebagai eksplorasi. Informasi opsional adalah informasi yang dikumpulkan oleh tuan rumah melalui pertemuan yang berbeda. Informasi tambahan yang diperoleh untuk pemeriksaan ini adalah informasi dari tulisan, distribusi logis yang diidentifikasi dengan penelitian

Metode Analisis Data

Informasi diperiksa secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS rendition 26 untuk melihat dan memutuskan pengakuan teori pada tingkat kesalahan. Investigasi informasi lebih lanjut digambarkan sebagai berikut:

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam uji legitimasi digunakan untuk menentukan kemungkinan setiap hal dalam setiap daftar pertanyaan dalam mengkarakterisasi suatu variabel. Uji legitimasi dilakukan dengan membandingkan harga r yang ditentukan (terkait korelasi lengkap hal) dengan nilai r tabel. Dalam hal estimasi r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif pada kepentingan 5%, maka informasi tersebut dapat dianggap sah. Sebaliknya.

2. Uji Reabilitas

Pada uji ketergantungan instrumen cenderung dilihat dari kehebatan harga Cronbach alpha (α) di setiap faktor. Cronbach alpha digunakan untuk menentukan antara hal-hal yang dapat diramalkan dan dapat diandalkan atau untuk menguji konsistensi responden dalam menyikapi segala sesuatu. Ini seharusnya dapat diandalkan jika Cronbach alpha memiliki nilai lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Dalam uji normalitas, informasi yang tersisa dipandang sebagai tersampaikan secara teratur jika nilai kepentingan $>$ 0,05. Pada uji

multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas jika $VIF < 10$ dan nilai resiliensi $> 0,10$. Pada uji heteroskedastisitas, heteroskedastisitas terjadi jika nilai kepentingan $> 0,05$

Analisis Regresi Linier Berganda

Diarahkan untuk melihat peluang gaya administrasi, kapasitas administrasi dan disiplin kerja (faktor otonom) terhadap pelaksanaan pekerja (variabel bawahan). Investigasi 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 = *error term*

Uji t

Pada uji t H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan jika nilai kepentingan $> 0,05$. Selain itu, jika $t < t$ tabel dan $-t$ hitung $> -t$ tabel, maka H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan.

Uji F

Pada uji t H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan jika nilai kepentingan $> 0,05$. Selain itu, dengan asumsi F hitung $> F$ tabel, H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien jaminan menunjukkan angka dalam R^2 yang akan diubah menjadi persen, yang berada di kisaran tidak ada dan satu. Sedangkan estimasi jaminan ditentukan oleh nilai Changed R Square. Jika nilai R^2 yang diestimasi kecil, terdapat kendala untuk faktor bebas dalam memperjelas variabel yang membutuhkan. Jika nilainya mendekati satu, variabel otonom menunjukkan data yang diharapkan untuk mengantisipasi variasi faktor bebas.

Analisis Jalur dan Uji Sobel

1. Analisis Jalur

Intervensi atau perantara merupakan variabel moderat yang berfungsi untuk menengahi hubungan antara variabel otonom dan variabel terikat. Dalam investigasi ini, untuk memeriksa dampak dari faktor-faktor yang mengganggu, digunakan teknik pemeriksaan cara. Investigasi cara saja tidak dapat memutuskan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai pengganti bagi analisis untuk melihat hubungan kausalitas antar faktor. Apa cara investigasi dapat memanfaatkan adalah untuk memutuskan contoh hubungan antara

setidaknya tiga faktor dan itu tidak dapat digunakan untuk menegaskan atau membatalkan teori kausalitas yang fantastis.

Garis besar cara memberikan hubungan kausal yang tegas antara faktor-faktor yang bergantung pada hipotesis. Baut menunjukkan hubungan antar faktor, dalam menggambarkan garis besar yang harus dipikirkan, lebih spesifiknya baut berkepala satu adalah hubungan kambung. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa faktor saat memediasi kedua faktor tersebut.

2. Uji Sobel

Selain itu, untuk memutuskan apakah pengaruh doa syafaat itu kritis atau tidak, tes sederhana digunakan. Pemeriksaan cara akan membuat koefisien yang menunjukkan dampak langsung dan berputar dari faktor eksplorasi. Besar kecilnya dampak langsung ditunjukkan oleh angka koefisien hasil dari SPSS. Untuk sementara, besarnya dampak yang menyimpang harus ditentukan dengan meningkatkan koefisien ($p_2 X p_3$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah menguji dampak peningkatan SDM (X_1) dan penyiapan jabatan (X_2) terhadap pelaksanaan representatif (Y_2) dengan disiplin kerja (Y_1) sebagai variabel perantara. Objek eksplorasi yang dimanfaatkan merupakan perwakilan dari divisi kreasi PT ARA Shoes Indonesia. Pemeriksaan ini menggunakan prosedur pemeriksaan dengan mengambil semua individu dari masyarakat, sehingga para spesialis memilih untuk menggunakan strategi atau teknik contoh yang direndam untuk perwakilan PT ARA Shoes Indonesia, menambahkan hingga 60 pekerja dari divisi kreasi.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Selain itu, konsekuensi dari penghitungan dikontraskan dan r tabel dengan tingkat kepentingan 5%. Jika biaya r hitung $> r$ tabel diperoleh, hal-hal instrumen dapat dianggap substansial. Dengan melihat tabel butir pokok kualitas kedua dengan tingkat kepentingan 5% dan $N = 60$ maka nilai r tabel adalah 0,254. Setiap instrumen pada saat itu menentukan estimasi r hitung dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Konsekuensi dari gambar tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan SDM	X1.1	0.747	0,254	Valid
	X1.2	0.779	0,254	Valid
	X1.3	0.753	0,254	Valid
	X1.4	0.688	0,254	Valid
Pelatihan Kerja	X2.1	0.678	0,254	Valid
	X2.2	0.616	0,254	Valid
	X2.3	0.509	0,254	Valid
	X2.4	0.643	0,254	Valid
	X2.5	0.746	0,254	Valid
Disiplin Kerja	Y1.1	0.886	0,254	Valid
	Y1.2	0.792	0,254	Valid
	Y1.3	0.832	0,254	Valid
	Y1.4	0.410	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	Y2.1	0.768	0,254	Valid
	Y2.2	0.646	0,254	Valid
	Y2.3	0.760	0,254	Valid
	Y2.4	0.828	0,254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Dependability merupakan instrumen yang dapat dipercaya cukup untuk digunakan sebagai alat ragam informasi dengan alasan instrumen tersebut dapat diterima (Arikunto, 2013). Instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur benda yang serupa, akan memberikan informasi yang serupa. Dalam pengujian ini, uji ketergantungan yang digunakan adalah persamaan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan uji keterandalan menggunakan Cronbach's Alpha, konsekuensi dari uji kualitas yang tak tergoyahkan dari instrumen peningkatan SDM didapatkan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil penghitungan kualitas yang tidak tergoyahkan menunjukkan bahwa peningkatan SDM, estimasi koefisien dependabilitas adalah 0,727. Dalam hal yang diuraikan oleh ukuran koefisien hubungan sesuai Arikunto (2013), koefisien ketergantungan instrumen tinggi.

Mengingat uji kualitas yang tak tergoyahkan menggunakan Cronbach's Alpha, hasil yang diperoleh dari uji ketergantungan instrumen persiapan pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
------------------------	--

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan kualitas figuring yang tidak tergoyahkan menunjukkan bahwa pada instrumen penyiap pekerjaan diperoleh nilai estimasi koefisien dependabilitas sebesar 0,773. Jika diuraikan model-model untuk koefisien koneksi seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013), koefisien ketergantungan instrumen tergolong tinggi.

Berdasarkan uji kehandalan menggunakan Cronbach's Alpha, hasil uji coba kualitas instrumen disiplin kerja yang tak tergoyahkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan dependabilitas menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerja memiliki koefisien kualitas tak tergoyahkan sebesar 0,744. Dalam hal yang diuraikan oleh aturan koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013), koefisien ketergantungan instrumen sangat tinggi.

Mengingat uji ketergantungan menggunakan Cronbach's Alpha, hasil yang diperoleh dari uji coba kualitas yang tak tergoyahkan dari instrumen eksekusi perwakilan adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

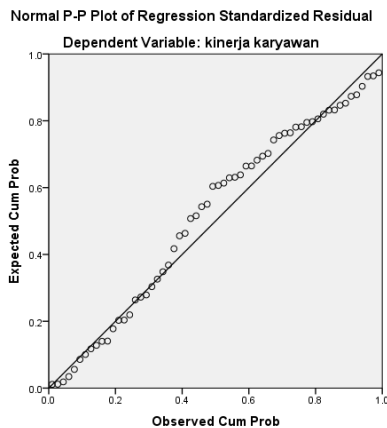
Dari hasil perhitungan dependabilitas menunjukkan bahwa instrumen eksekusi pekerja mendapat estimasi koefisien kualitas tak tergoyahkan sebesar 0,724. Jika diuraikan dengan ukuran-ukuran koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013), koefisien kualitas tak tergoyahkan instrumen tergolong tinggi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tes ini diarahkan untuk memutuskan apakah dalam model relaps, nilai yang tersisa memiliki sirkulasi yang khas atau tidak. Dalam teknik relaps lurus, hal ini ditunjukkan oleh besarnya harga kesalahan sewenang-wenang (e) yang biasanya disampaikan. Model relaps yang layak adalah model yang biasanya diedarkan atau mendekati biasa sehingga informasinya praktis untuk dicoba dengan sungguh-sungguh. Tes kebiasaan kambuh dapat menggunakan beberapa strategi, termasuk strategi plot kemungkinan yang mempertimbangkan sirkulasi gabungan dari penyebaran tipikal.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Alasan pilihan untuk mengidentifikasi hal-hal biasa adalah jika informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti jalur dari sudut ke sudut, maka residu akan diedarkan secara teratur. Sementara itu, jika informasi menyebar jauh dari garis miring atau tidak mengikuti jalur miring, residu biasanya tidak disesuaikan. Dalam hasil di atas, sangat jelas terlihat bahwa informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti jalur dari garis sudut ke sudut, sehingga informasi sisa biasanya tersampaikan.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity
		Tolerance
1	(Constant)	
	pengembangan SDM	1.000
	pelatihan kerja	.815

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

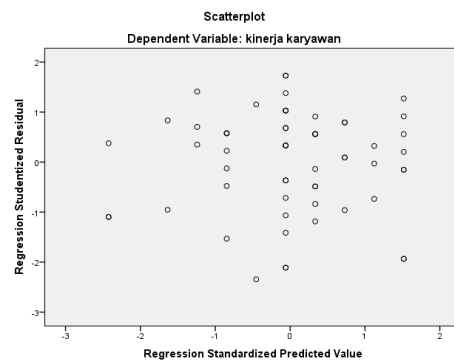
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Strategi dinamisnya adalah jika Resistance lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak

ada multikolinieritas. Konsekuensi dari penggambaran tabel di atas menunjukkan bahwa estimasi VIF semua faktor otonom jauh di bawah 10 dan hasil komputasi memiliki nilai resiliensi yang lebih menonjol dari 0,10 yang berarti tidak ada hubungan antara faktor-faktor bebas. Oleh karena itu, sangat baik dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara faktor-faktor otonom dalam model relaps.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Alasan dinamika untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah jika penyampaian informasi standar dan struktur contoh tertentu, maka disimpulkan bahwa heteroskedastisitas terjadi, sedangkan jika penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk contoh tertentu maka tidak ada heteroskedastisitas. Pada yield di atas, cenderung terlihat bahwa peredaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk suatu contoh yang spesifik, dapat disimpulkan dengan baik bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada informasi yang disiapkan.

Analisis Regresi

Tabel 8
Hasil Regresi Linier Berganda I
Pengaruh Pengembangan SDM Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.488	2.505		2.989	.004
	pengembangan SDM	.345	.148	.292	2.329	.023
	pelatihan kerja	.252	.111	.306	2.278	.027

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Banyaknya kondisi relaps tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: variabel peningkatan SDM (X1) dan persiapan pekerjaan (X2) memiliki koefisien relaps yang positif, hal ini berarti kedua faktor pemeriksaan tersebut mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y2), sehingga jika terjadi peningkatan dalam peningkatan SDM (X1) dan persiapan pekerjaan (X2) akan meningkatkan eksekusi perwakilan (Y2)

- a. Konstanta (α) sebesar = 7,488
Analisis :
Dalam hal penyiapan pengembangan dan kolaborasi aset manusia nol atau ditiadakan, pameran pekerja akan bertambah 7,488 persen.
- b. Nilai $b_1 = 0,345$
Analisis :
Faktor peningkatan SDM mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Apabila terdapat kenaikan 1 persen pada variabel peningkatan SDM maka presentasi perwakilan akan mengalami kenaikan sebesar 34,5 persen, dengan harapan variabel penyiapan kerja stabil.
- c. Nilai $b_2 = 0,252$
Analisis :
Faktor persiapan pekerjaan memengaruhi eksekusi perwakilan. Apabila terdapat kenaikan 1 persen pada variabel persiapan kerja, maka presentasi pekerja akan mengalami kenaikan sebesar 25,2 persen, hal ini mengingat variabel peningkatan SDM tersebut stabil.
- d. Pada saat itu kondisi kambing dapat disusun sebagai berikut:

$$Y_1 = 7,488 + 0,345X_1 + 0,252X_2 + e$$

Tabel 9
Hasil Regresi Linier Berganda II
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.159	1.722		5.319	.000
disiplin kerja	.389	.110	.420	3.525	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer

yang diolah, 2020

Banyaknya kondisi relaps tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: variabel disiplin kerja (Y1) memiliki koefisien relaps yang positif,

sehingga jika terjadi peningkatan disiplin kerja (Y1) akan memperluas pelaksanaan pekerja (Y2).

- a. Konstanta (α) sebesar = 9,159
Analisis :
Jika ide bisnis bisnis setara dengan 0 atau ditiadakan, ide bisnis akan naik sebesar 9.159 persen.
- b. Nilai $b_3 = 0,389$
Analisis :
Variabel disiplin kerja berdampak pada pelaksanaan perwakilan. Dalam hal terjadi peningkatan 1 persen pada variabel disiplin kerja, maka presentasi perwakilan akan mengalami kenaikan sebesar 38,9 persen.
- c. Pada saat itu kondisi kambing dapat disusun sebagai berikut:

$$Y_2 = 9,159 + 0,389Y_1 + e$$

Uji Godness Of Fit

1. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara faktor bebas dan variabel yang membutuhkan secara eksklusif (terpisah), kemudian digunakan uji t. Persamaan untuk t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan resep: t tabel = 60 - 2 = 58, maka diketahui bahwa taksiran t tabel adalah 1,67155.

Tabel 10
Hasil Uji t I
Pengaruh Pengembangan SDM dan Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.894	2.676		2.202	.032
pengembangan SDM	.427	.169	.335	2.519	.015
pelatihan kerja	.267	.112	.299	2.389	.020

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Data primer

yang diolah, 2020

Mengingat konsekuensi investigasi kekambuhan, diperoleh:

1. Variabel pengembangan SDM (X1)
Analisis :
Variabel peningkatan aset manusia memiliki nilai estimasi 2.519 dengan tingkat kepentingan 0.015, hal ini

dikarenakan nilai t estimasi 2.519 > t tabel 1.67155 dan nilai kepentingan (Sig.) sebesar 0.015 < 0.05 dan bertanda positif cenderung positif. Dengan alasan H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti bahwa peningkatan aset manusia (X1) sebagian berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y1).

2. Variabel pelatihan kerja (X2)

Analisis :

Variabel persiapan kerja memiliki t hitung 2,389 dan bermakna 0,020, dengan alasan t hitung 2,389 > t tabel 1,67155 dan harga kepentingan (Sig.) 0,020 > 0,05. Sehingga cenderung beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang mengimplikasikan bahwa persiapan kerja (X2) paling berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y1).

dan harga kepentingan (Sig.) 0,027 < 0,05. Sehingga cenderung dianggap bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang mengimplikasikan bahwa persiapan kerja (X2) setengah jalan mempengaruhi pelaksanaan representatif (Y2).

3. Variabel disiplin kerja (Y1)

Analisis :

Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 3,525 dan artinya 0,001, mengingat t hitung 3,525 > t tabel 1,67155 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,001 < 0,05. Sehingga cenderung disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang berarti disiplin kerja (Y1) paling berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerja (Y2).

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 11
Hasil Uji t II
Pengaruh Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	7.488	2.505		2.989
pengembangan SDM	.345	.148	.292	2.329
pelatihan kerja	.252	.111	.306	2.278
disiplin kerja	.389	.110	.420	3.525

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer

yang diolah, 2020

Mengingat efek samping dari investigasi kekambuhan, diperoleh:

1. Variabel pengembangan SDM (X1)

Analisis :

Variabel human asset advance memiliki t hitung 2,329 dan bermakna 0,023, dengan alasan t hitung 2,329 > t tabel 1,67155 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,023 < 0,05. Sehingga cenderung dianggap H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang mengimplikasikan bahwa peningkatan SDM (X1) sebagian berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerja (Y2).

2. Variabel pelatihan kerja (X2)

Analisis :

Variabel persiapan kerja memiliki t hitung sebesar 2,278 dan makna 0,027, karena t hitung 2,278 > t tabel 1,67155

Tabel 12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi R²
(Adjusted R Square)
Pengaruh Pengembangan SDM dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.162	.132	2.79013

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, pengembangan SDM

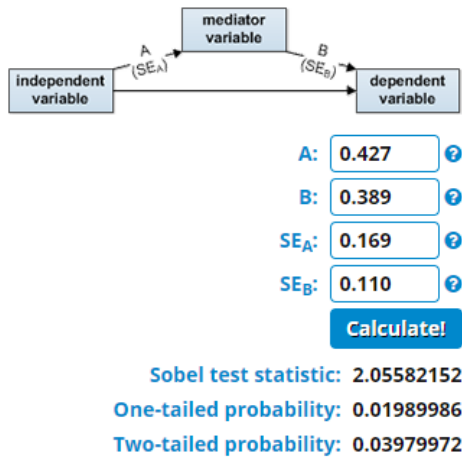
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil investigasi koefisien assurance pada berbagai direct relapse dengan estimasi R² (Changed R Square) 0,132, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor otonom peningkatan SDM dan persiapan jabatan terhadap faktor-faktor pelaksanaan pekerja adalah 13,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak diperiksa.

Uji Sobel

Gambar 3
Hasil Uji Sobel Pengaruh Disiplin Kerja Memediasi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan



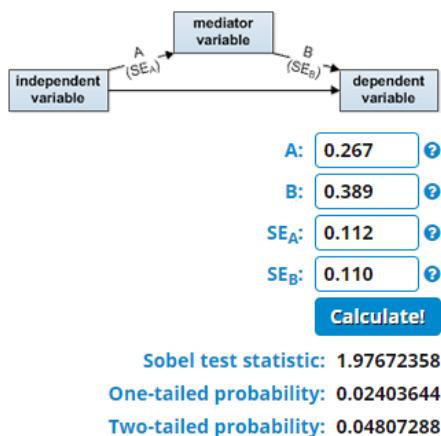
Sumber : Data

primer yang diolah,

2020

Dari hasil perhitungan uji sobel di atas didapatkan nilai z sebesar 0.03979, dengan alasan z esteem yang didapat sebesar 0.03979 < 1.96 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mengintervensi hubungan antara peningkatan SDM. dan eksekusi pekerja.

Gambar 4
Hasil Uji Sobel Pengaruh Disiplin Kerja
Memediasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan uji sobel di atas didapatkan nilai z sebesar 0,04807, dengan alasan z esteem yang didapat sebesar 0,04807 < 1,96 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mengintervensi

hubungan antar persiapan kerja dan pelaksanaan pekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengembangan adalah proses berkelanjutan yang memungkinkan orang untuk berkembang dari kondisi penahanan dan kapabilitas saat ini ke kondisi masa depan di mana diperlukan tingkat keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang tinggi. Pengembangan karyawan perlu dilakukan karena lebih berorientasi pada masa depan dan meningkatkan pendidikan daripada pelatihan karyawan. Dengan pendidikan, kegiatan pengembangan karyawan berusaha untuk menanamkan proses penalaran yang baik untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam memahami dan menafsirkan pengetahuan, dan pengembangan lebih berfokus pada pertumbuhan pribadi dan disiplin karyawan.

2. Variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan mempelajari tentang kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang ditentukan dalam program pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

3. Variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Proses pengembangan SDM memungkinkan orang untuk berkembang dari kondisi penahanan dan kapabilitas saat ini ke kondisi masa

depan di mana diperlukan tingkat keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang tinggi. Pengembangan karyawan perlu dilakukan karena lebih berorientasi pada masa depan dan meningkatkan pendidikan daripada pelatihan karyawan.

4. Variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan mempelajari tentang kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang ditentukan dalam program pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

5. Faktor disiplin kerja memiliki dampak positif dan kritis pada eksekusi perwakilan. Kontrol diperlukan untuk tujuan otoritatif tambahan, untuk menjaga keefektifan dengan mencegah dan menyesuaikan aktivitas tunggal dalam ketidakjujuran menuju pertemuan. Bagi perkumpulan, adanya work control akan menjamin pilihan permintaan dan kelancaran pelaksanaan penugasan, sehingga didapatkan hasil yang ideal. Kehadiran perwakilan akan memberikan lingkungan kerja yang bagus untuk membangun semangat dalam bekerja.

6. Faktor disiplin kerja tidak dapat mengintervensi hubungan antara peningkatan SDM dan pelaksanaan pekerja. Dari hasil estimasi uji sobel didapatkan z esteem lebih rendah dari 1,96 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mengintervensi dampak peningkatan SDM terhadap pelaksanaan representatif.

7. Faktor disiplin kerja tidak dapat mengintervensi hubungan antara persiapan kerja dan pelaksanaan yang representatif. Dari hasil estimasi uji sobel diketahui bahwa z esteem lebih rendah dari 1,96 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mengintervensi dampak persiapan

jabatan terhadap pelaksanaan representatif.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Organisasi diandalkan untuk membangun batas peningkatan SDM-nya dengan meningkatkan kualitas terkait kemampuan halus dan kemampuan keras. SDM yang lebih baik akan mampu daripada meningkatkan pelaksanaan organisasi yang akan menjadikan PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera lebih baik. Selain itu, SDM yang dominan dapat menjadi lebih ahli dan meningkatkan kemampuan khusus mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk ilmuwan masa depan, lebih baik jika lebih banyak faktor bebas akan digunakan dalam penelitian yang mempengaruhi eksekusi pekerja. Memanfaatkan faktor perantara lainnya dan memperluas contoh organisasi untuk menemukan area mana yang memiliki kondisi lebih baik dan membuat lebih banyak tanda tanya berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih tepat

DAFTAR PUSTAKA

- Ameeg,A . & Hanif, F. (2013), *Impact of Training on Employee's Development and Performance in Hotel Industry of Lakore Paskitan, Journal of Business Studies Quarterly*, Vol.4, 68-82.
- Asad, M . & Mahfod, H (2015), *Training and Development and its Impact on The Employee's Peformance a Study of Agility Company-Kingdom, Internasional Review of Management Business Research*,Vol.4.,iss 3.,700-712.
- Atan, J., Raghavan, S & Mahmood N.H.N, (2005), *Impact of Training on Employee's Job Performance: A Case Study of Malaysian Small Medium Enterprise*, Review of Management Vol 5, No.1/2., 40-50
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th Edition. London: Kogan Page.
- Diah, S.M, & Ajlouni, M.T., (2005), *The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical at Jordanian Private Hospitals*,

- International Journal of Business and Management.
- Dessler, Gary, 2005, *Human Resource Management*, 10th., Pearson Prentice Hall, USA
- Falola, H.O., Osibanjo, A.O., & Ojo, S.L., (2014), *Effectiveness of Training and Development on Employee's Performance and Organization Competitiveness in the Nigerian Banking Industry*, Bulletin of the Transilvania University of Brasov
- Ghozali, Imam., (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, AP., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Cetakan ke sebelas, Bandung.
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, 207-291
- Noe, Raymond. A. (2003). *Human Resource Management, Internasional Edition*. New York: The McGraw-hill Companies, Inc.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M, (2006), *Human Resources Management, Gaining Competitive*
- Rivai, Veithzal dan Basri (2005), *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, DeCenzo. (1996). *Human Resource Management 5th Edition*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, Henry. (2004). *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: Usu Press
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kedelapan Belas, Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Wirawan. 2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat
- Umar, Husein, 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta