

# Analysis of the Effect of Employee Competence and Position Promotion on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable

- 1) Panji Sasmito, 2) Leonardo Budi H<sup>3)</sup> Dheasey Amboningtyas  
1) Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran  
2) .3) Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja bagian pemotongan di PT Clothing One Indonesia berjumlah 148 orang. Output SPSS menunjukkan Variabel kapabilitas sampai batas tertentu berpengaruh positif dan besar terhadap kemajuan profesi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien relaps sebesar 0,372 (positif) dengan nilai kepentingan  $0,004 < 0,05$  maka H1 diterima. Variabel kenaikan pangkat sampai batas tertentu berdampak positif dan besar terhadap peningkatan vokasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien relaps sebesar 0,331 (positif) dengan nilai kepentingan  $0,003 < 0,05$  maka H2 diterima. Variabel peningkatan panggilan sampai batas tertentu memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien relaps t senilai 0,868 (positif) dengan nilai kepentingan  $0,000 < 0,05$ , maka H3 diterima. Faktor kemampuan dan kemajuan pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi peningkatan vokasi. Hal ini diperkuat dengan nilai F yang ditentukan sebesar  $11,826 > F$  tabel 3,16 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,000 < 0,05$ . Faktor kemajuan pekerjaan dapat mengintervensi hubungan antara kemampuan dan pelaksanaan pekerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai z esteem yang diperoleh sebesar  $0,012 < 0,050$ . Faktor kemajuan pekerjaan dapat mengintervensi hubungan antara kemajuan pekerjaan dan pelaksanaan perwakilan. Hal ini dibuktikan dengan nilai z esteem yang diperoleh sebesar  $0,011 < 0,050$ .

**Kata kunci : Kompetensi, Promosi, dan Kinerja**

## ABSTRACT

*This study aims to determine the analysis of the influence of employee competence and promotion on employee performance through career development as an intervening variable. The population in this study were all workers in the cutting section at PT Clothing One Indonesia totaling 148 people. SPSS output shows that the capability variable has a positive and large effect on the progress of the profession. This is evidenced by the relapse coefficient value of 0.372 (positive) with an importance value of  $0.004 < 0.05$ , then H1 is accepted. The promotion variable to a certain extent has a positive and large impact on vocational improvement. This is evidenced by the relapse coefficient value of 0.331 (positive) with an importance value of  $0.003 < 0.05$  then H2 is accepted. The variable of increasing calls to a certain extent has a positive and critical impact on employee performance. This is evidenced by the relapse coefficient t of 0.868 (positive) with an importance value of  $0.000 < 0.05$ , then H3 is accepted. The ability and work progress factors simultaneously affect the increase in vocational. This is reinforced by the determined F value of  $11.826 > F$  table 3.16 and the importance value (Sig.)  $0.000 < 0.05$ . The work progress factor can intervene in the relationship between the ability and performance of workers. This is evidenced by the z esteem value obtained at  $0.012 < 0.050$ . The work progress factor can intervene in the relationship between work progress and the implementation of representation. This is evidenced by the z esteem value obtained at  $0.011 < 0.050$ .*

**Keywords : Competence, Promotion and Performance**

## PENDAHULUAN

SDM adalah figur utama dalam afiliasi dan afiliasi. Bersama-sama, agar kesiapan perintis berjalan secara positif, afiliasi harus memiliki tenaga kerja yang memiliki data dan batasan dan hiburan untuk menangani asosiasi serta dapat diharapkan sehingga dapat bekerja dalam pelaksanaan delegasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Bachmasari (2009) eksekusi adalah pencapaian tujuan definitif yang dapat berupa hasil kuantitatif, imajinasi, fleksibilitas, karakteristik tegas atau hal-hal lain yang diinginkan oleh afiliasi. Setiap asosiasi

dengan andal mengharapkan bahwa pekerja harus memiliki bos, dengan alasan bahwa memiliki agen berkinerja tinggi akan memberikan kewajiban optimal kepada asosiasi. Secara teratur asosiasi mengelola masalah yang diidentifikasi dengan SDM. Masalah SDM sangat berat bagi asosiasi, mengingat pencapaian asosiasi dan lain-lain bergantung pada ide SDM-nya. Jika individu-individu dalam asosiasi, khususnya SDM, dapat berjalan dengan baik, maka asosiasi tersebut akan berjalan dengan efektif. Setiap asosiasi membutuhkan SDM untuk bekerja dengan baik untuk asosiasi. Pada dasarnya, setiap

kantor dalam sebuah asosiasi memiliki beberapa pekerjaan yang mendasar bagi keselarasan bisnis sebuah asosiasi. Masih ada sanggahan yang menunjukkan hubungan eksekusi agen dalam sebuah asosiasi tidak bagus. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa presentasi adalah sebuah karya dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang ahli dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seperti yang ditunjukkan oleh Robbins dalam Sinambela (2012), presentasi digambarkan sebagai: hasil penilaian karya yang diselesaikan oleh individu yang bertentangan dengan prinsip-prinsip yang telah ada/ditetapkan bersama.

Tujuan otoritatif akan tercapai jika pekerja menunjukkan eksekusi yang ideal. Oleh karena itu, dibutuhkan pemikiran yang tidak biasa bagi asosiasi untuk memiliki pilihan untuk mengurus acara delegasi perumahan dengan tepat sehingga asosiasi dapat mencapai tujuannya tanpa masalah. Terwujudnya suatu asosiasi dipengaruhi oleh pelaksanaan penggambaran. Buruh diharapkan memberikan waktu, tenaga, dan tenaganya untuk mencapai tujuan yang berwibawa. Jelas bahwa setiap asosiasi secara konsisten menemukan setidaknya satu agen mengalami burnout di lingkungan kerja sehingga sangat memungkinkan bagi pekerja untuk tidak bekerja secara efektif.

Keterbatasan atau kemampuan agen merupakan faktor penting dalam mengelola perusahaan/afiliasi. Kapasitas adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dan menghargai manfaat yang bergantung pada pengenalan masalah dengan data, kapasitas, dan sudut pandang. Kapasitas penggambaran sangat penting bagi asosiasi karena kapasitas akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pekerja. Jika kapasitas delegasi tinggi, pertunjukan juga akan meningkat.

Asosiasi mendapat untung dengan memanfaatkan keterampilan karena mereka melengkapi mereka dengan pendekatan yang lebih baik dan lebih kompleks untuk mengawasi, mengukur, dan mengerjakan sifat perwakilan mereka. Seperti yang ditunjukkan oleh Wibowo (2016) kapabilitas adalah kemampuan menyelesaikan atau mengerjakan suatu pekerjaan atau penugasan yang bertumpu pada kemampuan dan data serta dijunjung tinggi oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Sejalan dengan itu, kapasitas menunjukkan kapasitas atau data yang digambarkan dengan kemampuan bersih dalam bidang tertentu sebagai perhatian utama, sebagai manfaat dari bidang tersebut.

Perwakilan dapat dikatakan terampil jika sifat pekerjaannya dapat diterima, biasanya akan mendapatkan reaksi yang Dalam kedua tingkat

pekerjaan, ini biasanya sering dibayar dengan kemajuan yang nyata. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2012), headway adalah tahap yang memperluas kekuatan dan kewajiban pekerja ke keadaan yang lebih tinggi dalam suatu afiliasi sehingga tanggung jawab, hak, status, dan upah mereka lebih diperhatikan. Setiap pekerja menginginkan suatu kemajuan karena dipandang sebagai suatu kehormatan bagi kemakmuran seseorang yang menunjukkan pelaksanaan kerja yang tinggi dalam memenuhi komitmennya di tempat kerja dan posisinya sekarang, seperti halnya penegasan atas kapasitas dan kapabilitas individu yang bersangkutan untuk memiliki pilihan untuk bekerja. membina profesinya dalam situasi yang lebih tinggi dalam pergaulan.

Presentasi kerangka kerja eksekutif mempengaruhi kemajuan, karena pameran kerangka kerja memudahkan pimpinan untuk menilai pekerja untuk diangkat ke posisi lain yang lebih tinggi. sehingga presentasi kerangka eksekutif mempengaruhi kemajuan posisi dalam asosiasi. Kemajuan dalam pergaulan merupakan dukungan bagi SDM untuk menampilkan presentasi yang terbaik. Kurangnya kemajuan dalam pergaulan menyebabkan penurunan presentasi (Ampomah dan Cudjor, 2015).

Peningkatan panggilan adalah metodologi konvensional yang digunakan asosiasi untuk menjamin bahwa individu dengan kemampuan dan pengalaman yang tepat dapat diakses saat dibutuhkan, Senin (2011) . Seperti yang ditunjukkan oleh Fillipo (2011) "Peningkatan kejuruan adalah kemajuan latihan kerja yang terpisah namun pada saat yang sama membangun atau memiliki korelasi, layak dan menawarkan arti penting bagi kehidupan seseorang".

Kemajuan dan peningkatan panggilan adalah latihan standar organisasi untuk mendorong profesi perwakilan dan melaksanakan aturan "orang yang tepat di tempat yang ideal" atau "individu yang sempurna di tempat yang benar". Dengan demikian Adalah sah bagi asosiasi untuk menawarkan kesempatan untuk mendorong delegasi mereka, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik dan berusaha untuk mengalahkan tujuan hierarkis dapat dicapai. Perkembangan buruh dan kemajuan yang salah akan mempengaruhi penampilan agen dan hubungan secara umum karena mereka akan merasa dihargai, benar-benar terlibat dan memberikan keuntungan mereka sendiri, misalnya, menumbuhkan kesempatan untuk maju dan mengembangkan pekerjaan.

PT Attire One Indonesia adalah salah satu organisasi Article of Clothing Assembling dengan skala dan harga mendunia yang terletak dan

merupakan subcompany dari PT. Gathering Bina Busana Internusa dan sebagian dari Gathering Triputra. Dari inisiasi hingga saat ini, telah berkembang dalam jangka panjang dan telah menambah satu ton pekerja. Berdasarkan informasi yang ada, bahwa terdapat pengurangan dalam pelaksanaan representatif dari efek samping dari estimasi kerja pekerja di PT. Clothing One Indonesia ditampilkan pada Tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**

**Hasil Kinerja Pegawai PT. Apparel One Indonesia 2021**

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Kuantitas Kerja	100%	80%	Jumlah pekerjaan yang berhasil dikerjakan dengan baik
Kualitas Kerja	100%	80%	Bobot pekerjaan yang sesuai dengan rencana kerja
Waktu	100%	85%	Jumlah pekerjaan yang selesai tepat waktu

Sumber : PT Apparel One Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pelaksanaan dokter spesialis pada tahun 2021 masih belum ideal, hal ini ditunjukkan dengan belum adanya pencapaian menengah dalam beberapa hal, terutama jumlah pekerjaan, pemikiran kerja, dan standar waktu yang ditetapkan. Jumlah dan sifat jabatan baru mencapai 80% dari tujuan yang ingin dicapai mencapai 100%, sedangkan pengakuan jumlah tenaga kerja per waktu telah mencapai 85% dari tujuan yang ingin dicapai 100%.

Mengingat konsekuensi dari pertemuan pendahuluan dengan responden, banyak administrator kurang bersemangat tentang usaha mereka saat ini. Pekerjaan yang menjemukan dan membosankan merupakan salah satu penyebab kelelahan dan kejenuhan para pengurus dalam menjalankan tanggung jawabnya yang kemudian berdampak pada menurunnya kinerja perwakilan.

Mengingat gambaran dasar dari penelitian tersebut, ilmuwan mengusulkan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus PT Apparel One Indonesia ).**”

**TELAAH PUSTAKA**

**Kinerja Pegawai**

Eksekusi Dalam bahasa Inggris disebut work execution atau authentic execution. Mathis dan Jackson (2012) mengungkap bahwa presentasi pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Rivai dan Sagala (2009) mengungkapkan bahwa pertunjukan adalah suatu tindakan kesungguhan yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan pekerjaan yang disampaikan oleh wakil-wakil seperti yang ditunjukkan oleh bagiannya dalam afiliasi.

Benardin dan Russell (2011) menyatakan bahwa pertunjukan adalah hasil yang dibuat oleh titik batas kerja tertentu atau latihan dalam situasi tertentu sepanjang jangka waktu tertentu. Hasil kerja adalah efek samping dari hambatan, kapasitas, dan keinginan yang ingin dicapai.

Milkovich dan Boudreau (1997) mengungkap bahwa presentasi adalah agen yang menyelesaikan pekerjaan mereka seperti yang ditunjukkan tidak diatur dalam kondisi batu. Eksekusi adalah pameran suatu karya yang telah dibuat atau diselesaikan oleh seorang delegasi. Hasil dicatat secara lengkap dengan tujuan agar tingkat pelaksanaan yang akan dicapai dan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan tepat.

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa presentasi diperkirakan oleh instrumen yang dibuat dalam ujian yang menggabungkan langkah-langkah pelaksanaan secara keseluruhan dan kemudian diubah menjadi penilaian sosial yang penting, termasuk:

1. Jumlah kerja
2. Sifat pekerjaan
3. Informasi tentang pekerjaan
4. Sentimen atau penjelasan yang disampaikan
5. Pengaturan aksi

Schuler dan Jackson (2010) memperhatikan tiga standar yang diidentifikasi dengan eksekusi, khususnya:

1. Sifat

Standar yang bergantung pada atribut berpusat di sekitar kualitas individu seorang pekerja. Pengabdian, kualitas tak tergoyahkan, kemampuan relasional, dan kemampuan otoritas adalah karakteristik yang sering dievaluasi selama siklus penilaian. Model semacam ini berpusat pada bagaimana kapasitas individu, bukan pada apa yang individu lakukan atau tidak capai dalam pekerjaan mereka.

2. Perilaku

Melakukan pusat model yang disatukan sehubungan dengan cara pekerjaan dilakukan. Ukuran ini sangat penting untuk pekerjaan yang membutuhkan koneksi relasional yang representatif. Misalnya, apakah perwakilannya ramah atau baik.

3. Hasil

Standar dalam hal hasil memperoleh kelaziman dengan perluasan penekanan pada efisiensi dan intensitas global. Model ini menyoroti apa yang telah dibudidayakan atau dibuat bukan **bagaimana** sesuatu disempurnakan atau disampaikan.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) menyatakan bahwa komponen yang mempengaruhi eksekusi buruh adalah faktor tunggal, faktor mental, dan faktor otoritatif. Faktor tunggal menggabungkan kapasitas dan kemampuan fisik atau mental; yayaan, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; sosial ekonomi, sehubungan dengan usia, awal, dan orientasi seksual. Faktor mental menggabungkan kebijaksanaan, watak, karakter, pembelajaran, dan inspirasi. Faktor hierarkis menggabungkan aset, otoritas, penghargaan, konstruksi, dan rencana pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi eksekusi buruh menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual
2. Usaha yang dicurahkan

Upaya yang ditujukan untuk delegasi adalah periode kerja, dukungan dan inspirasi. Derajat pengerahan tenaga merupakan gambaran inspirasi yang ditampilkan oleh para pekerja untuk bekerja dengan giat. Dengan cara ini, jika agen memiliki tingkat kapasitas untuk melakukan pekerjaan, individu tidak akan berkinerja baik jika orang tersebut kekurangan staf. Ini mengidentifikasi dengan perbedaan antara tingkat batas dan tingkat pengerahan tenaga. Tingkat keahlian adalah kesan memiliki keputusan untuk dilakukan, sedangkan pengerahan tenaga masa lalu adalah perasaan bahwa sesuatu telah selesai.

### 3. Lingkungan organisasional

Secara hierarkis, Asosiasi memberikan tempat kerja kepada agen yang meliputi kesiapan dan peningkatan, aparatur, pengembangan, dan pemimpin.

Menurut Tyson dan Jackson (2010), pengembangan eksekusi lebih lanjut adalah ide yang langsung namun signifikan. Idenya tergantung pada kemungkinan bahwa suatu kelompok akan meningkat dengan cepat dan tanpa henti dengan menilai kemenangan dan kekecewaannya. Tyson dan Jackson (2010) melihat empat fase dalam sebuah karya yang bermaksud untuk mengembangkan eksekusi lebih lanjut, khususnya: memulai tugas yang telah diselesaikan oleh pengumpulan dan memungkinkan kelompok untuk mengenali komponen penting yang telah ditambahkan ke kemajuan dan usaha yang mencegah pencapaian; dari variabel pencapaian dan kekecewaan, pilih yang layak dan buang yang tidak berharga; pertemuan mengakui bagaimana membuat elemen-elemen ini sesuai dan menolak orang lain;

Ujian selesai di tingkat agregat, tetapi juga di tingkat individu.

### Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fayyaz (2014), ada lima penanda eksekusi pekerja, yaitu:

1. Sesuai jadwal
2. Sifat pekerjaan
3. Jumlah kerja
4. Kebutuhan akan manajemen
5. Efek relasional

### Kompetensi

Setiap afiliasi atau asosiasi andal perlu mendapatkan SDM atau tenaga kerja yang berkualitas. Afiliasi yang memiliki perwakilan yang memenuhi syarat dapat membantu hubungan mencapai tujuannya. Sementara ahli mandiri mungkin merasakan kualitas untuk bekerja dalam afiliasi. Para ahli yang ditegaskan ini dapat diketahui sejauh mana kemampuan mereka.

Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa limit merupakan sifat esensial dari seorang individu terkait dengan hasil yang diperoleh dalam suatu usaha. Seperti yang ditunjukkan oleh Boulter, Dalziel dan Slope dalam Sutrisno (2009), limit adalah suatu kekayaan besar dari seorang individu yang memberdayakannya untuk memberikan eksekusi yang tiada bandingnya dalam suatu pekerjaan, pekerjaan atau keadaan tertentu. George Klemp dalam Edison, dkk (2016), mengatakan bahwa limit adalah kualitas fundamental dari pekerjaan individu yang sukses dan eksekusi yang tak tertandingi.

Untuk sementara, seperti yang diperhatikan oleh Hellriegel, Jackson dan Slocum (2005), kapasitas adalah perpaduan informasi, kemampuan, praktik, dan perspektif yang menambah kecukupan individu. Alwi (2008) berpendapat bahwa keterampilan yang digerakkan oleh perwakilan tunggal harus memiliki opsi untuk membantu pelaksanaan metodologi otoritatif dan memiliki opsi untuk membantu setiap kemajuan yang dibuat oleh para eksekutif. Dari beberapa definisi tersebut, kapabilitas secara teratur dihubungkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja. Pada akhirnya, seorang wakil akan menciptakan eksekusi yang ideal jika ia memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Perubahan di planet ini mempengaruhi asosiasi bisnis dan sekaligus kemampuan perwakilan. Perwakilan semakin dilihat sebagai sumber daya vital dari sebuah organisasi. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi organisasi, semakin penting situasi perwakilan.

### Indikator Kompetensi

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kualitas keterampilan representatif adalah informasi,

kapasitas, dan perspektif drive dan inventif dalam berbagai komponen pekerjaan, yaitu:

1. Kemampuan dan perspektif dalam menangani masalah yang disusun menuju kemahiran, kemanfaatan, kualitas, dan kekhawatiran terhadap efek alam.
2. Kemampuan dan mentalitas dalam menyampaikan secara merata dan ke arah atas seperti membangun organisasi batin.
3. Kemampuan dan perspektif dalam mengendalikan perasaan, membangun persekutuan, dan objektivitas penegasan.
4. Sikap perlu belajar pada premis yang berkelanjutan
5. Kemampuan dan perspektif dalam perbaikan diri untuk menghubungkan kemampuan kerja dengan keterampilan tertentu.
6. Kemajuan kemampuan dan disposisi untuk menemukan pendekatan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas bantuan kepada pelayanan klien clients
7. Kemampuan dan perspektif saling memperkuat (energi koperasi) di antara perwakilan untuk secara konsisten lebih mengembangkan kualitas barang dan kualitas administrasi kepada klien.

#### **Promosi Jabatan**

Seperti yang diperhatikan oleh Rivai (2004), headway adalah tempat di mana seorang perwakilan dipindahkan mulai dengan satu pekerjaan kemudian ke situasi yang lebih tinggi berikutnya dalam tanggung jawab atau tingkat yang sebagian besar diberikan sebagai penghormatan, remunerasi (kerangka penghargaan) atau masa lalu. Usaha dan prestasi, dengan kemajuan menjadi buruh yang memiliki kelas satu, memang harus dimutakhirkan.

Kemajuan juga merupakan perpindahan dari satu keadaan ke posisi yang lebih tinggi, di mana kekuatan dan komitmen lebih diperhatikan, status dan kompensasi juga lebih tinggi. Kemajuan adalah seseorang yang digerakkan mulai dengan satu pekerjaan lalu ke pekerjaan berikutnya berikutnya di mana kewajiban lebih penting, tingkat sistem progresif lebih tinggi, dan gaji lebih menonjol. Kemajuan menyiratkan perkembangan kewajiban, keahlian dan tugas yang bersangkutan sebelumnya, seperti halnya peningkatan bantuan pemerintah dari individu yang mendapatkannya (Siagian, 2010).

Pada dasarnya kemajuan perwakilan ditujukan untuk memperluas pencapaian tujuan melalui pelaksanaan kemajuan dimana tugas pekerja adalah memperoleh pemenuhan pekerjaan guna memberdayakan seorang pekerja memberikan yang terbaik untuk asosiasi. Sebagai aturan, kemajuan diikuti oleh ekspansi kompensasi dan tempat kerja yang berbeda.

#### **Indikator Promosi Jabatan**

Menurut Veitzhal Rivai (2008), memperjelas penanda kemajuan profesi adalah sebagai berikut:

- a. Perlakuan yang wajar dalam profesi
- b. Kekhawatiran bos yang cepat
- c. Data tentang pembukaan waktu terbatas yang berbeda
- d. Ada minat untuk maju
- e. Tingkat pemenuhan

#### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah perangkat penting yang dengannya para eksekutif dapat membangun efisiensi, mengembangkan lebih lanjut perspektif pekerja di tempat kerja, dan mendorong pemenuhan perwakilan yang lebih penting. Sebenarnya, program pengaturan pekerjaan juga siap untuk mengurangi pergantian perwakilan, terutama bagi individu yang memiliki keserbagunaan kemajuan yang cepat (Mangkuprawira, 2011).

Seperti yang ditunjukkan oleh Siagian (2010) peningkatan profesional adalah usaha yang diselesaikan secara berwibawa dan tak henti-hentinya diselesaikan untuk memperluas batas seorang pekerja sehingga ia dapat memberikan pekerjaan yang berarti dalam kemajuan suatu organisasi. Sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan (2013) peningkatan vokasi adalah dorongan untuk bekerja pada kapasitas seorang wakil baik secara hipotetis, gesit dan etis sesuai kebutuhan tugas atau jabatan melalui pendidikan dan persiapan berusaha.

Secara umum, cenderung dianggap bahwa peningkatan profesi dalam suatu organisasi pada dasarnya berkembang di empat pusat, menjadi instruksi khusus, persiapan, gerakan dan kemajuan.

##### **a. Pendidikan**

Pendidikan adalah suatu usaha yang sadar dan terencana untuk memiliki pilihan untuk memberikan sarana dan pemahaman terhadap informasi kerja dan cara menangani pekerjaan yang ditunjukkan dengan arah kemajuan pekerjaan. Ini akan menjadi khas bagi pekerja yang memiliki pelatihan tinggi dengan perwakilan yang tidak memiliki pendidikan lanjutan.

##### **b. Pelatihan**

Pelatihan keseluruhan adalah kapasitas yang berisi pengaturan, pedoman, kontrol dan penilaian latihan umum dan persiapan luar biasa untuk SDM tunggal. Kursus tindakan menggabungkan latihan perincian, pengaturan untuk menawarkan jenis bantuan yang dapat diterima, arahan, perizinan dan pengawasan. Sastrohadiwiryono (2002) merekomendasikan bahwa persiapan menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi beberapa macam, khususnya persiapan luas, persiapan kemampuan, dan persiapan profesional. Persiapan umum dilakukan di dalam dan di luar asosiasi, terlepas dari apakah

dikoordinasikan oleh otoritas publik atau area pribadi yang ditentukan untuk bersiap-siap dan menyebabkan anggota pelatihan mengamankan informasi dan kemampuan umum.

c. Mutasi

Mutasi karyawan merupakan interaksi latihan-latihan yang dapat menumbuhkan kedudukan atau status seorang pekerja dalam lingkup pergaulan. Karena kekuatan dapat mengubah situasi perwakilan, dikatakan bahwa transformasi adalah yang terbaik di antara pendekatan lain untuk mengembangkan SDM perakitan mekanik di dalam lingkup asosiasi.

Tujuan peningkatan ahli yang dikomunikasikan oleh Andrew J. Dubrin dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara (2000) adalah sebagai berikut:

a. Membantu pencapaian tujuan individu dan teman. Bekerja pada mahir dalam menyelesaikan tujuan progresif dan tujuan individu. Seorang wakil mencapai tujuan dengan pelaksanaan yang baik kemudian, pada saat itu, sekitar saat itu, ketika memiliki tempat dengan posisi yang lebih tinggi, ini berarti bahwa tujuan akhir dan tujuan individu tercapai.

b. Tunjukkan koneksi bantuan pemerintah yang representatif. Organisasi merencanakan profesi pekerja dengan mengembangkan lebih lanjut bantuan pemerintah mereka dengan tujuan agar perwakilan memiliki dedikasi yang lebih tinggi.

c. Membantu pekerja dengan memahami kapasitas laten mereka. Kemajuan profesi membantu membuat perwakilan memperhatikan kapasitas mereka untuk melibatkan situasi tertentu seperti yang ditunjukkan oleh kapasitas dan kemampuan terpendam mereka.

d. Memperkuat hubungan antara buruh dan afiliasi. Peningkatan kemampuan akan memperkuat afiliasi dan perspektif spesialis tentang afiliasi.

e. Mendemonstrasikan kewajiban sosial. Peningkatan panggilan adalah pendekatan untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan perwakilan menjadi lebih solid secara intelektual.

f. Membantu memperkuat pelaksanaan program organisasi. Kemajuan profesi membantu proyek organisasi lain untuk mencapai tujuan organisasi.

g. Mengurangi omset dan biaya staf. Peningkatan profesi dapat membuat pergantian lebih rendah dan biaya staf lebih menarik.

h. Menurunnya kualitas kemahiran dan administrasi yang kedaluwarsa. Kemajuan karir dapat menjauhkan diri dari usia dan keletihan ahli dan materi.

i. Perkuat pemeriksaan, semuanya sama. Penataan profesi diharapkan dapat mengkoordinasikan tata kerja dan kepegawaian.

### **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Nurcahyo (2012), klarifikasi petunjuk kemajuan profesi adalah sebagai berikut:

- a. Profesi survey kebutuhan kebutuhan
- b. Pembukaan profesi
- c. Berkoordinasi dengan kebutuhan dan bukaan
- d. Kapasitas seperti yang ditunjukkan oleh posisi kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian Pada dasarnya, segala sesuatu dalam rencana apa pun dipaksakan oleh master untuk dikumpulkan di mana data diperoleh tentangnya, kemudian di mana kesimpulan ditarik (Sugiono, 2009). Berdasarkan pengertian di atas, secara keseluruhan cenderung diterima bahwa variabel evaluasi adalah suatu hal atau kemajuan yang dilakukan oleh para ahli untuk diteliti yang memiliki macam-macam.

Dalam penilaian ini terdapat 3 (tiga) faktor penilaian yang dipisahkan antara lain:

#### 1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat tetap tunggal dan tidak bergantung pada komponen yang berbeda. Dalam penilaian ini faktor bebasnya adalah kompetensi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ )

#### 2. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara hipotesis mempengaruhi hubungan antara variabel yang mengatur diri sendiri dan variabel terikat menjadi suatu hubungan yang berputar dan tidak dapat diketahui dan dievaluasi (Sugiyono, 2009). Variabel ini merupakan faktor pusat/antara faktor otonom dan variabel terikat, dengan tujuan agar faktor bebas tidak secara langsung mempengaruhi perubahan atau perkembangan variabel terikat. Faktor mediasi dalam investigasi ini adalah pengembangan karir ( $Y_1$ ).

#### 3. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel tunggal yang tidak dapat diperbaiki dan bergantung pada komponen yang berbeda, yang dalam pengujian ini variabel dependennya adalah kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Populasi adalah bermacam-macam individu dengan atribut dan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Kualitas atau karakteristik ini disebut faktor. Suatu populasi dengan jumlah orang tertentu dikenal sebagai populasi terbatas, namun jika jumlah orang yang menumpuk tidak memiliki jumlah yang layak, atau jumlahnya tidak terbatas, maka pada saat itu sekitar dikenal sebagai populasi yang tak berkesudahan. (Nazir, 2005). Populasi dalam penilaian ini adalah seluruh pekerja bagian pemotongan di PT Clothing One Indonesia berjumlah 148 orang.

### **Sampel**

Sampel sangat penting bagi masyarakat atau beberapa kelompok dari masyarakat yang bersangkutan (Ferdinand, 2006). Jumlah tes yang diambil dalam evaluasi ini diselesaikan melalui teknik penilaian emosional yang mengarah pada penggunaan obat Slovin untuk mengukur jumlah tes yang sebenarnya. Dari populasi yang tak tergoayahkan hingga 148 spesialis dengan tingkat kesalahan dalam tes blunder yang ditetapkan sebesar 10%, sangat mengejutkan untuk mendapatkan contoh dari 60 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data Yang digunakan adalah data subyektif, untuk lebih jelasnya jenis data eksplorasi sebagai sentimen, sudut pandang, pengalaman atau karakteristik orang atau kumpulan orang yang menjadi subyektif penilaian (Ferdinand, 2006). Untuk keadaan sekarang, data yang digunakan merupakan hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam pertemuan-pertemuan, baik secara lisan maupun terekam dalam struktur cetak. Sumber informasi merupakan tahap awal atau awal dari informasi yang didapat (Marzuki, 2005). Sumber informasi yang digunakan oleh produsen dalam pengujian ini adalah:

#### **a. Data Primer**

Seperti yang diperhatikan oleh Blaxter, et. Al. (2001) Data penting ini juga disebut sebagai data khusus yang menyimpulkan bahwa informasi yang terkumpul sesekali dikumpulkan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa informasi penting adalah informasi yang tidak lazim yang diperoleh langsung dari sumbernya. Sumber informasi yang mendasar adalah

Mengkonsolidasikan faktor penghargaan, minat dan karakter. Tingkat kapasitas adalah bahan mentah yang digerakkan oleh seseorang sebagai data, perolehan, batas, kapasitas sosial, dan kapasitas luar biasa. Selanjutnya, kemungkinan seorang agen memiliki pertunjukan yang bagus, jika spesialis pertunjukan memiliki tingkat kemampuan yang baik, pekerja akan membuat hasil yang luar biasa. Informasi yang didapat langsung dari sumbernya,

dilihat dan direkam dengan cara yang menarik. Hal-hal untuk keadaan saat ini adalah spesialis dari PT Attire One Indonesia.

#### **b. Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah hal-hal yang memberikan informasi pasti kepada pemeriksa tentang masalah yang diidentifikasi dengan penyelidikan, untuk status sekarang diperoleh melalui buku, laporan, buku harian, dan sebagainya. Informasi tambahan dalam pengujian ini adalah pertanyaan tertutup yang dilakukan dari diskusi standar yang tidak memerlukan tinjauan.

### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah strategi pemilahan informasi dengan memberikan atau menyampaikan pertanyaan/artikulasi gambaran umum kepada responden dengan harapan responden akan bereaksi terhadap pertanyaan tersebut (Husein Umar, 2003). Survei ini digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh kapasitas dan kemajuan pada presentasi tenaga kerja dengan panggilan yang diperluas sebagai variabel tengah jalan. Gambaran yang digunakan adalah dinamika khas, dimana untuk setiap kasus terdapat 5 (lima) pilihan jawaban.

#### **b. Wawancara**

Wawancara (*interview*) adalah prosedur menyusun data dalam strategi pembelajaran yang menggunakan inkuiri verbal untuk menyelidiki mata pelajaran (Indriantoro dan Supomo, 2002). Pertemuan yang digunakan dalam penelitian ini difasilitasi dengan organisasi PT Attire One Indonesia untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum pekerja dan informasi lain yang diidentifikasi dengan penilaian ini.

#### **c. Observasi**

Observasi adalah suatu metodologi pengumpulan data dengan sengaja memusatkan perhatian dan mencatat kejadian-kejadian supernatural yang diteliti secara langsung ke objek penilaian. Untuk keadaan saat ini, wawasan ditutup dengan pandangan langsung terhadap objek penilaian. Wawasan ini dikoordinasikan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan hasil review yang telah diberikan kepada responden (Husein Umar, 2003).

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah korespondensi eksplorasi yang selesai di dekat memperoleh informasi yang akan dipusatkan di sekitar mengelola masalah yang ada. Ketepatan dalam mengurai informasi akan menentukan komponennya. Dalam menyelidiki informasi, ilmuwan menggunakan berjalan dengan evaluasi yang antusias dan kuantitatif:

#### **Analisis Kualitatif**

Analisa kualitatif adalah membicarakan dan mengklarifikasi efek samping eksplorasi pada

berbagai manifestasi atau kasus yang harus digambarkan.

### Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah bagaimana menangani informasi sebagai angka. Pemeriksaan faktual diselesaikan dengan memainkan kemajuan yang menyertainya:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji coba keseragaman artikulasi hal per variabel untuk menunjukkan seberapa jauh ketepatan dan keakuratan seorang penilai dalam memainkan kemampuannya. Sebuah instrumen asli memiliki keaslian yang tinggi, terlepas dari instrumen yang kurang signifikan berarti memiliki keaslian yang rendah. Sebuah instrumen harus cukup besar jika dapat mengungkap data dari seluruh komponen yang terkonsentrasi. Uji keaslian dilakukan dengan membandingkan r motivasi yang ditunjukkan (untuk setiap hal yang umumnya sangat baik dapat ditemukan dalam fragmen dengan hubungan Pearson dengan tabel "r" untuk tingkat kemungkinan (df) = n - 2, untuk keadaan sekarang n adalah jumlah pengujian Mengharapkan r cek > r tabel ,, suatu penelitian dianggap substansial (Ghozali, 2011) Suatu penelitian dikatakan cukup besar atau otentik, jika pertanyaan dalam survei dapat mengungkap sesuatu yang diantisipasi oleh survei tersebut.

Model :

- Jika r-tally > r-tabel, informasi tersebut didelegasikan sah.
- Jika r-tally < r-tabel, informasi yang didelegasikan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu penelitian yang merupakan penunjuk suatu variabel. Ikhtisar harus padat atau kuat jika respons individu terhadap pernyataan tersebut adalah waktu kumpul-kumpul yang stabil atau stabil (Ghozali, 2011). Suatu variabel dikatakan solid jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.6.

$$R = \left| \frac{K}{K - 1} \right| \left| - \frac{1}{\sigma^2_{tot}} \sum \sigma^2_x \right|$$

Keterangan :

r<sub>11</sub> = reliabilitas instrumen

K = jumlah item

σ<sup>2</sup><sub>x</sub> = varian butir

σ<sup>2</sup><sub>tot</sub> = varian total

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik Dalam pengujian ini diminta model pengulangan yang telah dilakukan dengan program SPSS variasi 26.0, secara eksplisit:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berencana untuk menguji apakah dalam model yang ditiru, variabel terikat dan faktor bebas keduanya memiliki porsi yang sama atau tidak. Model putus asa yang dapat dilakukan adalah memiliki distribusi informasi yang tipikal atau mendekati biasa (Ghozali, 2011). Cobalah untuk melihat plot kemungkinan umum yang mempertimbangkan penyebaran total dari penyebaran konvensional. Transportasi konvensional akan menguraikan garis miring lurus. Mengharapkan penyebaran data teratur, garis yang menunjukkan data pertama akan mengikuti irisan.

Strategi investigasi yang dilakukan adalah dengan memanfaatkan bagan plot yang khas, dimana (Ghozali, 2011)::

1. Jika peruntukan informasi mengikuti jalur biasa, informasi tersebut tersebar secara teratur.
2. Dalam hal peredaran informasi tidak mengikuti jalur biasa, informasi disampaikan secara wajar.

#### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berencana untuk menguji apakah dalam model murtad ada hubungan antara faktor-faktor yang memerintah sendiri (bebas). Model murtad yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara bagian-bagian yang mandiri. Mengantisipasi bahwa unsur-unsur swasembada harus terkait satu sama lain, komponen-komponen ini tidak seimbang. Bagian yang adil adalah faktor bebas yang hubungan kepercayaan antara faktor otomatis tidak ada bandingannya (Ghozali, 2011). Penemuan multikolonieritas dalam model kehilangan iman adalah sebagai berikut:

1. Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, dengan alasan memiliki nilai VIF lebih dari 10, terdapat masalah multikolonieritas.
2. Korespondensi antar faktor bebas, dengan asumsi memiliki hubungan ideal (lebih dari 0,50), telah terjadi masalah multikolonieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berencana untuk menguji apakah dalam model break Faith terdapat perbedaan dalam pengerjaan dari panjang pernyataan satu ke pernyataan lainnya. Sejauh perubahan dari pemahaman yang tak berkesudahan menjadi ketajaman abadi disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Sebagian besar informasi cross-sectional mengandung kondisi heteroskedastisitas, karena informasi ini mengumpulkan informasi yang menangani ukuran yang berbeda (kecil, sedang dan besar). Strategi

terbaik untuk menghilangkan keraguan heteroskedastisitas adalah dengan melihat diagram scatterplot di mana:

1. Jika penyebaran informasi pada scatterplot adalah kecenderungan dan struktur contoh tertentu (kualitas turun, terkumpul), maka pada saat itu secara keseluruhan akan dipandang sebagai masalah heteroskedastisitas.

2. Jika aliran informasi dalam scatterplot tidak biasa dan tidak menggambarkan model tertentu (nilai turun, bergerombol), maka sebagian besar luar biasa untuk mengharapkan masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel perantara antara faktor bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2011). Pengujian ini dilakukan dalam 2 fase atau Two Phase Least Square (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model penting sebagai variabel terikat adalah . kemajuan mahir dan bagian independen adalah batas dan kemajuan. Model berikut adalah penurunan nilai dari variabel harga harapan yang tidak dinormalisasi. Kemajuan mahir (Y1) pada faktor eksekusi delegasi (Y2).

Kondisi kekambuhan adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \alpha_0 + \beta_4 Y_1 + e$$

Dimana :

$Y_1$  : Variabel pengembangan karir

$Y_1$  : *Unstandardized predicted value* variabel pengembangan karir ( $Y_1$ )

$Y_2$  : Variabel kinerja pegawai

$X_1$  : Variabel kompetensi

$X_2$  : Variabel promosi jabatan

$\alpha_0$  : Konstanta

$\beta_i$  : Koefisien regresi

$e$  : *Error term*

### **Pengujian Goodness of Fit**

Ketepatan model kerja murtad dalam mensurvei nilai pertama dapat dilihat dari kecocokannya. Pada dasarnya hal ini dapat disurvei dari nilai koefisien kepastian, nilai F yang dinilai dan nilai t yang dinilai. Pengukur asli dianggap sangat besar, jika nilai tujuan berada di area dasar (wilayah di mana  $H_0$  dihindari). Kemudian lagi, disebut bertentangan jika biaya pengujian yang disengaja berada di ruang di mana  $H_0$  terlihat (Ghozali, 2011).

### **Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)**

Untuk menguji komponen yang mempengaruhi unsur otonom pada variabel terikat secara bebas (sendiri), digunakan uji t. Hipotesis yang dicoba dengan derajat signifikansi = 5% adalah:

A.  $H_0: 1 = 2 = 0$ , tidak ada dampak yang jelas dan besar dari elemen self-ruling pada variabel dependen.

B.  $H_a: 1 = 2 > 0$ , ada pengaruh positif dan kunci dari variabel swakelola terhadap variabel terikat.

Alasan dinamisnya adalah:

1. Jika nilai t cek < nilai t tabel atau nilai bukaan gaji lebih mencolok dari 0,05 (tingkat kepastian = 5%), maka pada saat itu sekitar maka  $H_0$  dirasakan.

2. Jika nilai t-cek > nilai t-tabel atau kemungkinan maknanya di bawah 0,05 (tingkat kepastian = 5%), maka  $H_0$  ditolak.

### **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji signifikansi simultan untuk menguji apakah komponen keahlian ( $X_1$ ) dan kemajuan ( $X_2$ ) secara keseluruhan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme PT TI Matsuoka Victor Industry. Teori yang dicoba dengan biaya pinjaman = 5% adalah:

A.  $H_0: 1 = 2 = 0$ , tidak ada pengaruh dasar beserta faktor bebas terhadap variabel terikat.

B.  $H_a: 1 = 2 > 0$ , secara bersama-sama terdapat pengaruh faktor bebas yang sangat besar terhadap variabel terikat.

Alasan dinamisnya adalah:

1. Jika biaya yang ditetapkan  $F < F$  tabel atau kemungkinan pentingnya biaya lebih besar dari 0,05 (tingkat keyakinan = 5%), maka dirasakan  $H_0$  yang berarti tidak ada pengaruh antara pedoman itu sendiri segmen bersama pada variabel bergantung

2. Tidak ditentukan biaya  $F > F$  tabel biaya atau kemungkinan signifikansi biaya berada di bawah 0,05 (tingkat keyakinan = 5%), maka pada saat itu sekitar maka  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh antara faktor otonom secara minimalis dengan variabel terikat .

### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Koefisien determinasi (*R Square*) fundamental mengukur sejauh mana sejauh mungkin untuk memperjelas fluktuasi variabel dependen atau variabel dependen. Nilai koefisien jaminan adalah antara nol (0) dan satu (1). Sedikit kegembiraan karena alasan  $R^2$  bahwa kendala faktor kemandirian (swasembada) untuk menjelaskan berbagai faktor komprehensif sangat terbatas. Nilai mendekati satu menunjukkan bahwa segmen yang bergantung pada dasarnya memberikan setiap data yang diharapkan untuk mengantisipasi bermacam-macam dalam variabel bergantung. Sebagai aturan umum, koefisien pengesahan untuk informasi cross-sectional sangat rendah, karena variasi yang sangat besar antara setiap pemahaman, meskipun fakta bahwa untuk informasi deret waktu, sebagian besar memiliki koefisien afirmasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

Setiap tambahan satu faktor bebas, maka, pada saat itu  $R^2$  harus berkembang jika variabel mempengaruhi variabel terikat. Oleh karena itu, banyak spesialis meresepkan pemfokusan pada

Adjusted R<sup>2</sup> (Changed R Square) sambil menilai model iteratif mana yang ideal).

Rumusnya adalah :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{Y^2}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> : Besar koefisien determinasi

b : Slope garis estimasi yang paling baik (*best fitting*)

n : Banyaknya data

X : Nilai variabel X

Y : Nilai variabel Y

#### Uji Sobel Tes

Uji Sobel test digunakan untuk memilih gejala mediasi antara variabel terikat dan faktor bebas. Variabel perantara adalah variabel pusat atau variabel transisi yang batasnya adalah untuk memediasi hubungan antara variabel otonom dan variabel terikat (Ghozali, 2013). Untuk status saat ini, untuk melihat apakah elemen intervensi pemikiran bisnis dapat didelegasikan dalam hubungan antara remunerasi, kebutuhan pengakuan diri, dan prasyarat sosial untuk peningkatan bisnis. Tes Sobel dalam penyelidikan ini menggunakan pengukur untuk tes Sobel dengan tes yang mengakui arti p-hormat <0,05, Ho dikecualikan dan Ha diakui, menunjukkan bahwa itu mungkin merupakan faktor tengah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara kompetensi (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan pengembangan karir (Y1) sebagai variabel intervening. Objek pemeriksaan yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di area pemotongan di PT Clothing One Indonesia berjumlah 148 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan tidak teratur yang bertujuan dengan penggunaan resep Slovin untuk mengukur secara nyata jumlah tes. Dari populasi absolut 148 responden, tingkat kesalahan dalam contoh blunder ditetapkan sebesar 10%, sehingga dapat diperoleh contoh sebanyak 60 responden.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa legitimasi adalah tindakan yang menunjukkan tingkat atau legitimasi suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki legitimasi yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang substansial memiliki legitimasi yang rendah. Selain itu, konsekuensi dari rhitung dikontraskan dan rtabel dengan tingkat

kepentingan 5%. Dalam hal diperoleh nilai rhitung > rtabel, hal instrumen dapat dianggap substansial. Dengan melihat tabel kualitas kedua item dasar dengan tingkat kepentingan 5% dan N = 60, nilai rtabelnya adalah 0,254. Setiap benda dari instrumen tersebut kemudian ditentukan nilai rhitungnya dengan membandingkan rhitung dan rtabel

#### Uji Reliabilitas

Merupakan alat yang cukup dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul informasi karena alat tersebut sampai saat ini sudah bagus (Arikunto, 2013). Instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur item yang serupa, akan memberikan informasi yang serupa. Dalam pengujian ini, uji kualitas tak tergoyahkan yang digunakan adalah resep Cronbach's Alpha.

Dalam pengujian ini, uji kualitas tak tergoyahkan yang digunakan adalah persamaan Cronbach's Alpha dengan nilai standar 0,6. Mengingat uji kualitas yang tak tergoyahkan menggunakan Cronbach's Alpha

#### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik Penting untuk diketahui apakah dalam model relaps, nilai sisa memiliki penyebaran yang khas atau tidak benar-benar memenuhi praduga biasa. Terlebih lagi, untuk melihat apakah konsekuensi dari penilaian relaps yang dilakukan benar-benar terbebas dari adanya manifestasi multikolinearitas dan efek samping heteroskedastisitas. Uji anggapan gaya lama yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji ordinartas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Tes ini diarahkan untuk memutuskan apakah dalam model relaps, harga diri yang tersisa memiliki sirkulasi yang khas atau tidak. Pada strategi direct relapse, hal ini ditunjukkan dengan luasnya nilai kesalahan yang tidak teratur (e) yang biasa beredar. Model kekambuhan yang layak biasanya disesuaikan atau mendekati biasa sehingga informasi tersebut mungkin untuk dicoba secara teratur. Uji keteraturan dalam kekambuhan dapat menggunakan beberapa strategi, termasuk teknik plot kemungkinan yang memikirkan penyebaran gabungan dari dispersi yang khas. Alasan menentukan pilihan untuk mengenali ordinarity adalah jika informasi menyebar dari sudut ke sudut dan mengikuti arah miring, maka residu menyebar secara teratur. Untuk sementara, jika informasi menyebar dari sudut ke sudut atau tidak mengikuti arah miring, maka residu biasanya tidak menyebar. Pada hasil di atas, cenderung terlihat bahwa informasi menyebar dari sudut ke sudut dan mengikuti arah garis miring, sehingga informasi yang tersisa secara teratur disesuaikan.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model relaps ditemukan hubungan antara faktor otonom (bebas). Model relaps yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor otonom. Dengan asumsi faktor otonom terkait satu sama lain, faktor-faktor ini tidak simetris. Faktor simetris adalah faktor bebas yang hubungannya menghargai antara faktor otonom sama dengan tidak ada (Ghozali, 2016). Teknik dinamik adalah jika resiliensi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Konsekuensi dari tabel estimasi di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua faktor bebas jauh di bawah 10 dan hasil komputasi dari harga resistensi lebih menonjol dari 0,10 yang menyiratkan tidak ada hubungan antara faktor otonom. Dengan cara ini, sangat baik dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara faktor-faktor bebas dalam model relaps.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model relaps terdapat disparitas fluktuasi dari sisa satu persepsi ke persepsi yang tepat disebut homoskedastisitas dan jika terjadi keragaman disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model relaps yang layak membutuhkan kekurangan masalah heteroskedastisitas. Salah satu pendekatan untuk membedah dugaan heteroskedastisitas adalah dengan memanfaatkan uji scatterplots. Alasan untuk menentukan pilihan untuk mengenali peristiwa heteroskedastisitas adalah jika penggunaan informasi biasa dan struktur contoh tertentu, dianggap bahwa heteroskedastisitas terjadi, meskipun jika penyampaian contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk spesifik. misalnya, maka pada saat itu tidak ada masalah heteroskedastisitas. Dari hasil di atas, cenderung terlihat bahwa penyampaian contoh bersifat sporadis dan tidak membingkai contoh yang spesifik, sehingga cenderung dianggap tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang ditangani.

### Analisis Regresi

Regresi adalah strategi dalam pengukuran yang dapat dimanfaatkan untuk melihat ada tidaknya suatu hubungan (hubungan sebab akibat) dan ditampilkan sebagai model atau kondisi yang disengaja. Kekambuhan dapat digunakan untuk mengantisipasi atau menumbuhkan model yang dikenal sebagai kondisi kekambuhan. Investigasi kekambuhan itu sendiri digunakan untuk memutuskan sejauh mana variabel mempengaruhi faktor yang berbeda atau beberapa faktor yang berbeda. Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) memiliki

koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir ( $Y_1$ ), sehingga apabila terjadi peningkatan kompetensi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan pengembangan karir ( $Y_1$ ).

a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 4,612

Analisis :

Dalam hal kemampuan dan kemajuan setara dengan 0 atau dibatalkan, peningkatan panggilan akan meningkat sebesar 4.612 unit.

b. Nilai  $b_1 = 0,372$

Analisis :

Variabel kapabilitas berdampak pada perluasan peningkatan vokasi. Jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel kapabilitas, peningkatan profesi akan meningkat sebesar 37,2 persen dengan harapan variabel peningkatan jabatan stabil.

c. Nilai  $b_2 = 0,331$

Analisis :

Variabel peningkatan pekerjaan berpengaruh positif terhadap perluasan peningkatan pekerjaan. Jika ada kenaikan 1 persen pada variabel kemajuan, peningkatan profesi akan meningkat 33,1 persen dengan harapan variabel kemampuan stabil.

d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$Y_1 = 4,612 + 0,372X_1 + 0,331X_2 + e$  Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel pengembangan karir ( $Y_1$ ) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ), sehingga apabila terjadi peningkatan pengembangan karir ( $Y_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 5,420

Analisis :

Jika peningkatan panggilan sama dengan 0 atau dikecualikan, eksekusi perwakilan akan bertambah 5.420 unit.

b. Nilai  $b_4 = 0,868$

Analisis :

Faktor kemajuan vokasi berpengaruh positif terhadap pengembangan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan. Jika ada kenaikan 1% pada variabel peningkatan vokasi, maka pada saat itu pameran perwakilan akan meningkat sebesar 86,8 persen.

c. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_2 = 5,420 + 0,868Y_1 + e$$

### Uji *Godness Of Fit*

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

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi faktor otonom pada variabel terikat

secara eksklusif (sendiri), maka pada saat itu digunakan uji t. Resep t tabel = jumlah responden short two atau disusun dengan persamaan : t tabel =  $60 - 2 = 58$ , didapat nilai t tabel 1,67155. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

Analisis :

Variabel keterampilan memiliki nilai t hitung sebesar 3,007 dengan tingkat kepentingan 0,004, karena nilai t hitung sebesar  $3,007 > t$  tabel 1,67155 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,004 < 0,05$  dan bertanda positif, cenderung beralasan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui, yang artinya kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap konsep pengembangan karir ( $Y_1$ ).

2. Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Analisis :

Variabel kemajuan memiliki nilai t-cek sebesar 3,073 dan makna 0,003, dengan alasan bahwa nilai t hitung sebesar  $3,073 > t$  tabel 1,67155 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,003 > 0,05$ . Kemudian, pada saat itu sangat mungkin beralasan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui, yang artinya promosi jabatan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir ( $Y_2$ ). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

3. Variabel Pengembangan Karir ( $Y_1$ )

Analisis :

Variabel peningkatan profesi memiliki nilai t-check sebesar 4,512 dengan tingkat kepentingan 0,000, karena t-tally esteem  $4,512 > t$  tabel 1,67155 dan nilai urgensi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, sangat mungkin beralasan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui, bahwa artinya pengembangan karir ( $Y_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap konsep kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh faktor bebas sekaligus (sekaligus) terhadap perubahan nilai variabel terikat, dibantu melalui pengujian besarnya penyesuaian nilai variabel terikat yang dapat diperjelas dengan perubahan kualitas setiap variabel otonom tunggal, untuk itu penting dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA diselesaikan dengan melihat tingkat kepentingan yang ditetapkan untuk penelitian dengan kemungkinan harga dari efek samping dari penyelidikan (Ghozali, 2011). Untuk menemukan tabel F terlebih dahulu, penting untuk menemukan nilai  $dF_1 (N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $dF_2 (N_2) = n - k = 60 - 3 = 57$ , dengan cara ini F nilai tabel  $dF_1 (2)$  dan  $dF_2 (57) = 3,16$  Variabel kemampuan dan kemajuan memiliki nilai F yang ditentukan sebesar 11,826 dengan tingkat kepentingan 0,000, karena nilai F yang ditentukan adalah  $11,826 > F$  tabel 3,16 dan nilai kepentingan (Sig.) adalah  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, sangat baik dapat dianggap bahwa

$H_0$  diberhentikan. Selanjutnya,  $H_a$  diakui, yang berarti bahwa faktor peningkatan keterampilan dan pekerjaan pada saat yang sama mempengaruhi peningkatan profesi.

### Koefisien Determinasi ( R Square )

Analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model dalam mengklarifikasi varietas pada variabel terikat atau variabel terikat. Nilai koefisien jaminan adalah antara nol (0) dan satu (1). Sedikit penghargaan  $R^2$  menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai mendekati satu menyiratkan bahwa variabel dependen memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi variasi variabel dependen. Hasil dari penelitian koefisien jaminan pada banyak kekambuhan langsung dengan nilai  $R^2$  (Changed R Square) 0,342 yang menunjukkan pengaruh faktor otonom keterampilan, kemajuan dan peningkatan panggilan pada faktor kinerja representatif adalah 34,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh elemen berbeda yang tidak diperiksa.

### Uji Sobel

Sobel test adalah tes untuk memutuskan apakah hubungan melalui variabel intervening secara keseluruhan dilengkapi untuk menjadi perantara dalam hubungan. Untuk menguji seberapa besar peran variabel  $Y_1$  dalam menengahi pengaruh variabel X terhadap  $Y_2$ , digunakan uji Sobel. Untuk lebih efektif menghitung nilai z dari tes Sobel, Anda dapat menggunakan pengolah angka online di: [www.danielsoper.com](http://www.danielsoper.com)

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Pada hasil SPSS yield koefisien relaps (b) 1 menunjukkan nilai sebesar 0,372. Angka ini menyiratkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit tingkat keterampilan ( $X_1$ ), nilai peningkatan profesi ( $Y_1$ ) akan meningkat sebesar 37,2 unit. Karena harga koefisien kekambuhan adalah 0,372 (positif) dengan nilai kepentingan  $0,004 < 0,05$ , dapat dikatakan bahwa kemampuan sampai taraf tertentu secara positif mempengaruhi kemajuan profesi. **Dengan demikian  $H_1$  diterima.**

#### Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir

Pada hasil SPSS yield koefisien relaps (b)2 menunjukkan nilai sebesar 0,331. Angka ini menyiratkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit tingkat kemajuan ( $X_1$ ), nilai peningkatan profesi

(Y1) akan meningkat sebesar 33,1 unit. Karena nilai koefisien kekambuhan adalah 0,331 (positif) dengan nilai penting 0,003 < 0,05, dapat dikatakan bahwa kemajuan agak positif mempengaruhi peningkatan profesi. **Dengan demikian H<sub>2</sub> diterima.**

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada hasil SPSS yield koefisien relaps (b) 3 menunjukkan nilai sebesar 0,868. Angka ini menyiratkan bahwa untuk setiap tambahan 1 unit tingkat kemajuan panggilan (Y1), nilai pameran perwakilan (Y2) akan meningkat sebesar 86,8 unit. Karena harga koefisien kekambuhan adalah 0,868 (positif) dengan nilai kepentingan 0,000 < 0,05, dapat dikatakan bahwa kemajuan profesi sampai batas tertentu mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

**Dengan demikian H<sub>3</sub> diterima.**

#### **Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Secara Simultan Terhadap Pengembangan Karir**

Hasil SPSS menunjukkan bahwa faktor peningkatan keterampilan dan pekerjaan memiliki nilai F yang ditentukan sebesar 11,826 dengan tingkat kepentingan 0,000, karena nilai F yang ditentukan adalah 11,826 > F tabel 3,16 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bernilai positif, maka pada saat itu cenderung beralasan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diakui, yang berarti bahwa faktor-faktor kemampuan dan kemajuan selama ini mempengaruhi peningkatan kejuruan. **Dengan demikian H<sub>4</sub> diterima.**

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Memediasi Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil estimasi Sobel test di atas, nilai z adalah 0,012 dengan alasan bahwa nilai z yang didapat adalah 0,012 < 0,050 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan panggilan dapat mengintervensi hubungan antara kemampuan dan kinerja representatif. **Dengan demikian H<sub>5</sub> diterima.**

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Memediasi Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil perhitungan uji Sobel di atas, nilai z adalah 0,011, dengan alasan bahwa nilai z yang didapat adalah 0,011 < 0,05 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa kemajuan profesi dapat menjadi perantara hubungan antara kemajuan pekerjaan dan pekerja. eksekusi. **Dengan demikian H<sub>6</sub> diterima.**

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Mengingat rencana masalah eksplorasi yang diusulkan, penyelidikan informasi yang telah selesai

dan percakapan yang telah diungkapkan di bagian masa lalu, dapat ditarik akhir-akhir yang menyertainya:

- Variabel kapabilitas sampai batas tertentu berpengaruh positif dan besar terhadap kemajuan profesi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien relaps sebesar 0,372 (positif) dengan nilai kepentingan 0,004 < 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima.
- Variabel kenaikan pangkat sampai batas tertentu berdampak positif dan besar terhadap peningkatan vokasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien relaps sebesar 0,331 (positif) dengan nilai kepentingan 0,003 < 0,05 maka H<sub>2</sub> diterima.
- Variabel peningkatan panggilan sampai batas tertentu memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien relaps t senilai 0,868 (positif) dengan nilai kepentingan 0,000 < 0,05, maka H<sub>3</sub> diterima.
- Faktor kemampuan dan kemajuan pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi peningkatan vokasi. Hal ini diperkuat dengan nilai F yang ditentukan sebesar 11,826 > F tabel 3,16 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,000 < 0,05.
- Faktor kemajuan pekerjaan dapat mengintervensi hubungan antara kemampuan dan pelaksanaan pekerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai z esteem yang diperoleh sebesar 0,012 < 0,050.
- Faktor kemajuan pekerjaan dapat mengintervensi hubungan antara kemajuan pekerjaan dan pelaksanaan perwakilan. Hal ini dibuktikan dengan nilai z esteem yang diperoleh sebesar 0,011 < 0,050.

### **Saran**

Ide-ide yang dapat diberikan oleh analisis melalui pemeriksaan ini adalah:

1. Untuk pemeriksaan tambahan, analisis harus menggunakan teknik yang berbeda untuk berbagai informasi seperti strategi pertemuan, sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai keinginan mereka.

2. Pemeriksaan lebih lanjut harus dilakukan di beberapa bidang, sehingga hasilnya tidak hanya mencakup satu bidang, dan diperlukan untuk memperluas uji eksplorasi sehingga diperoleh informasi yang lebih sah dan kesimpulannya dapat disimpulkan.

3. Dalam pemeriksaan selanjutnya, perlu memanfaatkan faktor-faktor yang lebih berubah dengan menambahkan faktor-faktor lain yang juga berdampak pada pelaksanaan yang representatif, sehingga hasil eksplorasi lebih selesai dan maksimal.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada penggunaan contoh 60 pekerja cutting di PT Clothing One Indonesia, dalam eksplorasi selanjutnya dipercaya bahwa spesialis lebih lanjut dapat mendorong hasil pemeriksaan dengan menambahkan organisasi yang berbeda sebagai tes dan memperluas jumlah responden untuk memperoleh hasil yang lebih tepat dan memiliki derajat yang lebih luas. Ilmuwan lebih lanjut dapat menambahkan faktor berbeda yang mungkin menunjukkan lebih banyak dampak pada eksekusi representatif.

### **Agenda Penelitian Yang Akan Datang**

**Rencana pemeriksaan yang dapat diterapkan** untuk eksplorasi tambahan adalah sebagai berikut:

1. Ujian ini hanya menggunakan uji eksplorasi dari perwakilan PT Clothing One Indonesia, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu eksplorasi. Disarankan dalam eksplorasi tambahan bahwa tingkat pemeriksaan dapat diperpanjang.
2. Petunjuk persepsi untuk setiap faktor juga diperbesar sehingga diyakini hasil eksplorasi akan lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amril, 2017. Dampak Disiplin Kerja dan Gaya Tenaga Ahli Terhadap Pelaksanaan Kerja. STIE LMII Medan, Vol.3, No.2, hlm.59-68
- Any Isvandari dan Bagus Al Idris, 2018. Pengaruh Asosiasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pelaksanaan Pengangkatan Pada PT. Focal Capitsl Fates Cabang Malang. "JIBEKA Diary, Vol.12, No.1, hlm.17-22
- Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi, 2011. Pengaruh Kekuatan, Variabel Ketegangan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaji Terhadap Pelaksanaan Kerja. "Diary of the Sincerity of the Financial Endeavours Chamber's Assets, Vol.12, No.1, hlm.1-11
- Avolio, B. begitu pula, J. Antonakis, 2010. Gaya Gaya dan Perendaman: apakah ada koalisi?. "Diary of Contemporary Recreation Around the world, Vol. 22, No.3, pp.300-320
- Doni Jun Priansa. 2017, Kerja Inisiatif Kepala. Bandung: Misteri di Perpustakaan.
- Endri Sukmana dan Gede Adyana Sudibia, 2015. Pengaruh Signifikan Asosiasi, Inspirasi dan Perendaman pada Pameran Karya Kajian Ulang di RRI Mataram. "Buku Harian Eksekusi Unud, Vol.4, No.8, hal.2333-2349"
- Handoko, T Hani. 2001. Perintis Pekerjaan dan SDM. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malay S.P. 1994. HR Pioneers: Premises and Keys Forward. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malaysia. 2002. Kepala SDM. Jakarta: Kemampuan Bumi.
- Iwan, M. Selain itu, Oktavian Nursan Fadly, 2016. Penilaian Burnout Dipisahkan pada Energi Berkembang Petugas Klinik. Buku Harian Sekolah Mulawarman, Vol.4, No.2, hlm.170-177
- Jonatan Sarwono. 2007. Penilaian Strategi Pemeriksaan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Kadek Manik Oko Mahendra dan Ni Wayan Mujiati, 2015. Pengaruh Driving Drive, Disiplin Kerja dan Burnout pada Pameran Arma Bonafide Center dan Perkantoran Resort. "E-Diary Pengurus Unud, Vol.4, No.10, hal.3172-3197
- Moekiyat. 2002. Dibuat oleh Perintis dan Hubungan Bisnis. Bandung: Pelopor Jaya.
- Puspa Ayu Maharani dan Akde Triyoga, 2012. Burnout dengan Eksekusi Fakultas Klinis dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. "JurnalSTIKES, Vol. 5, No. 2, hlm.167-178
- Riduan, dan Kuncoro. 2017. Secara bertahap menunjukkan untuk Promosi Out dan Fundamental. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Dewan Sah SDM, dari Teori ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Terwujudnya Tenaga Kerja Pelayaran Indonesia, Sistem Manajerial dan Wajar. Jakarta: Kapasitas Bumi.
- Siagian, Sondang P. 2016. HR Pioneer. Jakarta: Kapasitas Bumi.
- Sugiyono. 2013. Sedikit informasi untuk Ujian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Strategi Eksplorasi Kuantitatif, Antusias, dan Imajinatif. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. 2000. Pelopor SDM. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Sutrisno, Edi. 2009. Transformasi HR Pioneer satu. Jakarta: Kencana Prenada Media Sosialisasi.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Kepala SDM terlihat oleh semua orang dan Anggota Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins SP, dkk. 2005. Praktek Berlapis Berbeda. Jakarta: Empat Salemba.
- Wilson Bangun. 2012. Ruang SDM. Jakarta: Erlangga.
- Yanuar Surya Saputra dan Hari Mulyadi, 2010. Pengaruh Minat Jabatan Terhadap Eksekusi dengan Burnout Sebagai Variabel Koordinasi Kerja Pada Divisi In Progress PT. Tripilar Betonmas Salatiga. "Antara Makati, Vol.3, No.6, hal.47-68
- Zainal Arifudin, 2017. Dampak Drive dan Disiplin Kerja Terhadap Pengenalan Tenaga Ahli Lingkungan PD Bank Dalam Rangka Kediri. "Simki-Monetary, Vol.01, No.04, hal.1-1





