

PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ATEM SEMARANG

Aris Makhfuddin ¹⁾Dheasey Amboningtyas, SE. MM ²⁾Adji Seputra, SE.,MM ³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak persekolahan, kemampuan aset manusia, wawasan kerja, dan ketertiban pada pameran perwakilan ATEM Semarang. Populasi dalam ujian ini adalah masing-masing dari 45 orang staf dan perwakilan ATEM Semarang. Contoh tersebut menggunakan strategi inspeksi purposif yang memanfaatkan seluruh populasi yang terdiri dari 45 staf dan perwakilan dan informasi yang dikembalikan adalah informasi yang akan ditangani. Hasil SPSS menunjukkan bahwa variabel instruksi agak berpengaruh positif dan besar terhadap eksekusi pekerja. Variabel kemampuan SDM agak berdampak positif dan besar pada eksekusi pekerja. Faktor pengalaman kerja sebagian memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan perwakilan. Variabel order sebagian mempengaruhi eksekusi pekerja. Faktor instruksi, kemampuan aset manusia, wawasan dan kontrol kerja pada saat yang sama berdampak positif dan besar terhadap pelaksanaan pekerja. Gabungan dari keempat faktor ini terbukti mempengaruhi eksekusi representatif dengan baik.

Kata Kunci : Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin

ABSTRACT

This examination intends to decide the impact of schooling, human asset abilities, work insight, and order on the exhibition of ATEM Semarang representatives. The populace in this examination were every one of the 45 staff and representatives of ATEM Semarang. The example utilized a purposive inspecting strategy utilizing the whole populace of 45 staff and representatives and the information returned were information to be handled. SPSS yield shows that the instruction variable somewhat has a positive and huge impact on worker execution. The HR abilities variable somewhat has a positive and huge impact on worker execution. Work experience factors in part have a positive and critical impact on representative execution. Order variable in part influences worker execution. The factors of instruction, human asset abilities, work insight and control at the same time have a positive and huge impact on worker execution. The mix of these four factors is demonstrated to goodly affect representative execution.

Keywords: Education, Skills, Work Experience, and Discipline

PENDAHULUAN

Aset manusia dewan memiliki cakupan kapasitas dan ekstensi yang luas. Situasi SDM dalam melengkapi aset manusia tempat kerja eksekutif adalah kuncinya. Pekerjaan ini menunjukkan bahwa SDM bersifat manajerial serta SDM dalam posisi mereka saat ini adalah tanda aset manusia yang bekerja eksekutif sebagai kaki tangan penting yang memiliki pekerjaan sebagai spesialis perubahan untuk yayasan instruktif. Meskipun terjadi pergantian mekanis yang cepat, SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi organisasi instruktif untuk bertahan. SDM adalah sesuatu yang penting dalam setiap pergerakan bisnis karena sifat dari masalah ini sangat menentukan presentasi landasan instruktif. Administrasi dan pengembangan SDM adalah usaha untuk yayasan pendidikan karena mengharapkan biaya untuk membantu hal ini, namun menurut hal tersebut, keuntungan yang diperoleh oleh lembaga pendidikan juga sangat luar biasa karena para spesialis dan perwakilan yang dimiliki mahir dan dapat diandalkan. dalam menyelesaikan semua pekerjaan. Dalam organisasi pendidikan ini, kesederhanaan yang ditimbulkan oleh kemajuan mekanis juga telah membuat banyak pesaing baru memasuki bisnis yang telah dicoba. Keterusterangan yang digunakan pesaing baru untuk memasuki dunia bisnis, menyebabkan persaingan yang semakin liar. Pelaksanaan pengembangan aset manusia harus diatur secara menyeluruh untuk mendapatkan hasil yang sesuai dan diantisipasi. Sebelum pemajuan dilakukan, perlu dilakukan investigasi untuk menentukan jenis dan strategi perbaikan yang dibutuhkan oleh pekerja. Pilihan

strategi yang tepat akan membantu kelancaran eksekusi. Untuk melihat apakah outcome yang diperoleh sudah sesuai dengan targetnya, maka penting untuk menilai pelaksanaan peningkatan aset manusia, mengingat dengan pengaturan yang cermat, maka diharapkan pelaksanaan peningkatan aset manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuannya. untuk dicapai oleh organisasi instruktif.

Kapabilitas SDM sebagai proporsi dari kapasitas masing-masing landasan instruktif untuk memperkuat kapabilitas SDM, membentuk kapabilitas yang memenuhi prasyarat kebutuhan dan latihan kerja. Latihan kerja yang berbeda dengan kerumitan tinggi adalah tantangan interior atau eksternal untuk perusahaan instruktif dengan keterampilan aset manusia yang cukup rendah, sedangkan fondasi instruktif dengan kemampuan aset manusia yang umumnya tinggi adalah peluang untuk memanfaatkan kondisi ini dalam mendorong eksekusi aset. orang-orang di yayasan instruktif.

Eksekusi pekerja yang merupakan konsekuensi dari ide dan energi seorang perwakilan atas pekerjaan yang dilakukannya, dapat menjadi substansial, dilihat, diperiksa, namun pada umumnya efek samping dari pemikiran dan energi tidak dapat ditentukan dan dilihat, seperti pemikiran untuk mengatasi. Masalah, meningkatkan item atau administrasi lain, juga bisa menjadi wahyu metode kerja yang lebih baik. Adanya upaya untuk meningkatkan pelaksanaan bisnis menimbulkan beberapa faktor yang diperkirakan akan berdampak pada hal tersebut, antara lain instruksi, kemampuan, pengalaman dan kapasitas aset manusia.

Pengajaran merupakan salah satu dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi kapasitas dan pelaksanaan perwakilan, sekolah memberikan informasi sebagai hipotesis (hard ability) yang akan menjunjung tinggi seorang pekerja di ranah kerja. Lebih jelas Handoko (2014) menyatakan bahwa pendidikan yang layak yang ditempuh merupakan sumber daya yang vital karena dengan pendidikan seseorang memiliki kapasitas dan niscaya dapat mencipta dirinya sendiri dalam bidang pekerjaannya.

Kemampuan adalah kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan secara efektif dan hati-hati. Kemampuan adalah batas yang diharapkan untuk melakukan beberapa usaha yang merupakan peningkatan konsekuensi dari persiapan dan pengalaman yang diperoleh. kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai jenis tugas dalam suatu tugas adalah evaluasi terkini tentang apa yang dapat dilakukan seseorang. Pada umumnya kapasitas individu pada dasarnya dibentuk oleh keterampilan, menjadi hal-hal khusus yang bersifat ilmiah dan fisik. Dengan memiliki kemampuan yang dapat digunakan dalam pekerjaannya, mereka akan siap bekerja karena mereka sudah memiliki kemampuan. Iverson (2010) menyatakan bahwa meskipun persiapan diharapkan dapat menciptakan kapasitas, kemampuan juga membutuhkan kemampuan yang mendasar untuk mengelola pekerjaan secara efektif dan benar.

Keterlibatan dengan semua latihan sangatlah mendasar, karena pengalaman adalah pendidik terbaik, pengalaman instruktur adalah hal yang luar biasa. Sesuai rujukan Firman Indonesia (Depdiknas, 2012), "pengalaman dapat diartikan sebagai apa yang telah mampu (dihayati, dirasakan dan ditanggung)". Johnson (2014) menyatakan bahwa pertemuan menarik kapasitas laten seseorang. Pertemuan dapat memengaruhi perilaku makhluk dan dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Efek samping yang didapat dari pengalaman kerja akan membuat individu bekerja lebih sukses dan produktif.

Kontrol sangat penting untuk diterapkan di lembaga pendidikan. Tatanan yang mereka miliki akan membantu dalam perilaku sehari-hari mereka, mereka akan secara efektif menyesuaikan diri dengan iklim yang mereka hadapi. Pedoman saat ini akan dijalankan dengan tepat jika sudah ada disiplin di dalamnya. Seperti yang diindikasikan oleh Hurlock (dalam Amri, 2013) "disiplin adalah cara masyarakat mendidik anak muda untuk bertindak etis yang ditegaskan dengan berkumpul". Keluarga adalah salah satu contoh utama yang baik dalam menanamkan disiplin, karena, dalam kasus sedemikian rupa sehingga sejak awal ia menginstruksikan dan mengajar untuk memahami dan tunduk pada standar itu akan memberdayakan kepatuhan pada prinsip-prinsip. Kemudian lagi, individu yang tidak pernah mengenal pedoman tersebut akan bertindak sesat juga. Oleh karena itu, pengembangan perilaku yang terlatih harus tertanam dan dibiasakan sejak awal dalam kehidupan keluarga dan sekolah, karena disiplin merupakan hal yang penting untuk pengaturan perspektif, praktik, dan aturan hidup yang terkendali, yang akan menuntun seorang siswa menjadi berbuah di dalamnya. belajar. Sekalipun keluarga merupakan contoh utama yang baik dalam pengembangan perspektif disipliner, organisasi instruktif sangat penting untuk mengontrol perilaku dan menanamkan mentalitas disiplin, terutama individu yang saat ini mengikuti pelatihan formal. Dimana tugasnya adalah membentuk karakter, sikap, etika dan pola pikir. Diidentifikasi dengan ini, guru harus memiliki pilihan untuk menanamkan pentingnya kontrol, mengingat fakta bahwa dengan memiliki tatanan yang

tinggi, instruktur diharapkan berhasil dalam mengajar dengan tepat. Menurut Hurlock (dalam Amri, 2013: 161) "disiplin adalah cara masyarakat menunjukkan perilaku moral yang ditegaskan dengan berkumpul". Sitra waji (dalam Amri, 2013: 162) menyatakan bahwa "disiplin adalah konsisten dengan pedoman atau tunduk pada manajemen dan pengadilan".

ATEM (Semarang Clinical Electrical Designing Foundation) merupakan lembaga yang awalnya didirikan sebagai wujud kemungkinan pensiunan pejabat Korps Kesejahteraan Militer (CKM) TNI untuk menangani masalah kesejahteraan buruh, khususnya tenaga ahli di desain elektromedis, mengingat jumlah alumni desain elektromedis yang telah ditentukan. terlebih lagi, kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi serta pemanfaatan gadget "elektromedis" dalam perawatan medis. Bersamaan dengan sains dan inovasi peralatan klinis "elektromedis" yang rumit dan tak terelakkan, program ujian perancangan elektromedis kadang-kadang dibuat untuk mengatasi masalah dan keterampilan aluminya. Saat ini kebutuhan untuk fakultas desain kelistrikan tidak hanya diperlukan di yayasan kesehatan, "Layanan Kesejahteraan" tetapi juga mencakup area pribadi dan industri peralatan klinis. Saat ini, keberadaan human asset para eksekutif di lembaga pendidikan merupakan sebuah "tantangan" hanya sebagai syarat bagi organisasi instruktif. terlebih lagi, mitranya. Aset manusia para eksekutif organisasi instruktif benar-benar lebih berpusat pada pekerjaannya sejauh menangani semua kemampuan perwakilannya dan membatasi berbagai kekurangan yang dimilikinya.

Latihan peningkatan aset manusia, terutama di organisasi instruktif, belum sepenuhnya sesuai dengan kemajuan informasi yang diaudit oleh lembaga instruktif itu sendiri. Informasi dan pemahaman tentang gagasan SDM dalam yayasan instruktif tertinggal dengan pekerjaan, menyiratkan bahwa hanya beberapa lembaga pendidikan lanjutan yang menerapkan pemahaman mereka tentang SDM untuk latihan yang berubah menjadi dunia mereka. Memperluas permintaan pada pameran organisasi instruktif memberdayakan peningkatan dalam kemajuan aset manusia bekerja termasuk upgrade ke ide perbaikan aset manusia, akibatnya penyelidikan lebih dari atas ke bawah presentasi perwakilan di ATEM Semarang diperlukan.

Dari penggambaran di atas, pencipta berupaya memimpin penelitian tentang pekerja di ATEM Semarang. Melihat yayasan ini, pencipta tertarik untuk memimpin ujian dengan judul tersebut **"PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ATEM SEMARANG"**

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan landasan permasalahan yang telah dikemukakan, maka eksplorasi alamat yang dapat direncanakan adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai ATEM Semarang?
2. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai ATEM Semarang?
3. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ATEM Semarang?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai ATEM Semarang?

5. Bagaimana Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai ATEM Semarang?

TELAAH PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang menguntungkan yang berfungsi sebagai pendorong utama untuk sebuah lembaga pendidikan, baik itu dalam yayasan pendidikan atau organisasi instruktif yang memiliki kapasitas sebagai sumber daya sehingga kapasitas mereka harus disiapkan dan diciptakan. Pengertian SDM dalam kehidupan sehari-hari terdiri dari dua, yaitu SDM berskala besar, khususnya jumlah individu dalam usia produktif di suatu daerah dan miniatur SDM dalam arti sempit, khususnya orang-orang yang bekerja pada organisasi pendidikan atau yayasan pendidikan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sesuatu yang vital dan harus diklaim dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan atau organisasi instruktif. SDM adalah komponen utama dari fondasi instruktif dibandingkan dengan komponen aset lainnya seperti modal, inovasi, karena orang sendiri mengontrol elemen yang berbeda. (SDM) merupakan faktor vital yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi instruktif, baik lembaga instruktif maupun yayasan instruktif. SDM juga merupakan kunci yang menentukan kemajuan organisasi pendidikan. Pada dasarnya, SDM adalah sebagai orang yang dimanfaatkan dalam organisasi instruktif sebagai penggerak, sarjana dan penyelenggara untuk mencapai tujuan yayasan instruktif.

Pendidikan

Pelatihan yang tepat yang terlibat tentunya merupakan sumber daya yang signifikan, namun pada umumnya dipahami dan dipahami bahwa pembelajaran konvensional sebenarnya harus disesuaikan dengan kebutuhan unik yang ditentukan oleh lembaga pendidikan atau organisasi, tujuan yang ingin dicapai melalui pendidikan ini adalah hanya kapasitas orang untuk menunjukkan dan area ekologi lokal.

Sesuai Ranupandojo (2012), sekolah adalah gerakan yang dilakukan untuk memperluas informasi secara keseluruhan tentang pekerja termasuk memperluas dominasi hipotesis dan kemampuan untuk mengatasi masalah untuk mencapai tujuan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 14 tentang Kerangka Pengajaran Umum mencirikan bahwa persekolahan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sengaja dan diatur agar siswa dapat membangun kemampuannya untuk mengembangkan kapasitas dan kemampuannya untuk apa yang akan datang.

Lebih lanjut Anoraga (2014) menyatakan bahwa sangat mungkin bagian utama dalam upaya instruktif adalah pembentukan karakter. Pembentukan karakter penting untuk suatu upaya instruktif yang diperlukan, antara lain:

1. Membangun kapasitas untuk berpikir dengan bijaksana
2. Ciptakan logika
3. Menciptakan perubahan di mata publik ketika semua sudah selesai
4. Kembangkan banyak kualitas moral
5. Kembangkan, pertahankan dan ciptakan gaya
6. Memahami kapasitas untuk menjadi otonom

7. Meningkatkan kapasitas untuk menjadi penghuni yang baik namun memiliki ketabahan bersahabat yang tinggi
8. Kembangkan dan pertahankan perilaku sosial yang memuaskan untuk jaringan yang berbeda
9. Membuat kesan yang benar tentang pekerjaan dan posisi seseorang terhadap orang lain dalam kehidupan lingkungan setempat
10. Menumbuhkan kesadaran yang kental akan pentingnya kemampuan bekerja dengan orang lain untuk mendorong kehidupan yang sejahtera. Baik sejauh kemakmuran yang sebenarnya maupun tentang kebahagiaan mental dan yang dalam

Keterampilan

Menurut Gordon (2013) pemikiran tentang kemampuan adalah kapasitas untuk bekerja secara efektif dan hati-hati. Definisi ini umumnya memperhatikan tindakan psikomotorik. Kemampuan adalah latihan yang membutuhkan latihan atau dapat diartikan sebagai konsekuensi latihan. Abilities adalah kapasitas (kapabilitas) yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan. Robbin (2013) membedakan tiga kemampuan administrasi yang sangat penting, yaitu:

A. Keterampilan teknis.

Kemampuan khusus adalah kemampuan dasar untuk penyelidikan halaman akuntansi dan pelaksanaan ilustrasi, administrasi basis informasi, kontrol organisasi PC dan pertukaran, misalnya, lingkungan dan web seperti halnya menilai para eksekutif.

1. Kemampuan manusia. Kemampuan manusia adalah kemampuan untuk bekerja sama memahami dan membujuk orang lain sebagai orang atau pertemuan.

2. Kemampuan yang diperhitungkan. Kemampuan yang diperhitungkan sangat penting bagi direktur tingkat tinggi karena kemampuan untuk mengatur dan mengoordinasikan setiap minat dan latihan organisasi instruktif

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah rentang waktu seseorang menyelesaikan pengulangan dan jenis tugas yang ditunjukkan oleh kapasitas mereka (Appreciation, et al, 2012). Dari penilaian ini, sangat mungkin beralasan bahwa informasi, kemampuan dan mentalitas sesuai dengan pengulangan dan jenis tugas. Pengalaman bekerja di posisi komparatif harus dipertimbangkan dalam pengaturan tenaga kerja. Drama TV tanpa naskah bahwa semakin banyak angkatan kerja bekerja, semakin banyak pengalaman yang akan dimiliki spesialis. Di sisi lain, semakin terbatas kerangka waktu kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman kerja memberikan banyak sekali kemampuan dan kemampuan pekerjaan. Kemudian lagi, pengalaman kerja yang terbatas menghasilkan tingkat bakat dan kemampuan yang lebih rendah. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, terkadang lebih dihargai daripada tingkat pengajaran yang melampaui batas. Aksioma teladan mengatakan, pengalaman adalah instruktur terbaik. Pengalaman kerja adalah sumber daya fundamental bagi seorang individu untuk terlibat dengan bidang tertentu. Organisasi instruktif dengan omset besar hasil kreasi pada

umumnya akan mempertimbangkan pengalaman kerja lebih dari pelatihan yang telah mereka selesaikan. Pekerja berpengalaman dapat dengan cepat menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Mereka hanya membutuhkan persiapan dan arahan yang cukup singkat. Kemudian lagi, angkatan kerja yang hanya bergantung pada fondasi instruktif dan tingkat yang dimilikinya, tidak benar-benar siap untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang diturunkan kepada mereka dengan cepat, mereka harus diberikan persiapan yang membutuhkan banyak waktu dan uang, Dengan alasan bahwa hipotesis yang diperoleh dari pelatihan ada di sana-sini dalam beberapa kasus unik dalam kaitannya dengan gladi bersih di lapangan kerja (Siswanto et al., 2012).

METODE PENELITIAN

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang tetap soliter dan tidak bergantung pada faktor yang berbeda. Dalam penelitian ini faktor bebasnya adalah peningkatan aset manusia yang kemudian dibentuk menjadi 4 faktor yaitu pelatihan (X1), kemampuan (X2), wawasan kerja (X3) dan kapasitas SDM (X4).

2. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak bisa tetap soliter dan bergantung pada faktor-faktor yang berbeda, dimana dalam penelitian ini variabel yang membutuhkan adalah eksekusi (Y).

Populasi

Populasi adalah bermacam-macam orang dengan karakteristik dan kualitas yang telah ditentukan sebelumnya. Karakteristik atau kualitas ini disebut faktor. Penduduk dengan jumlah tertentu disebut penduduk terbatas, sedangkan jika jumlah orang yang berkumpul tidak memiliki jumlah yang pasti, atau tidak ada habisnya, disebut penduduk tanpa akhir (Sugiyono, 2013). Populasi dalam investigasi ini adalah seluruh staf dan pekerja ATEM Semarang yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel penting untuk jumlah dan kualitas yang dikuasai oleh penduduk (Sugiyono, 2013). Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh (Gozali, 2015) contoh tersebut juga sering disebut model, khususnya kumpulan atau bagian dari suatu populasi, contoh tersebut memberikan gambaran asli dari penduduk tersebut. Contoh strategi yang digunakan dalam pengujian ini adalah strategi contoh yang direndam, khususnya prosedur memutuskan contoh dengan mengambil semua individu dari masyarakat, sehingga para ahli memilih untuk menggunakan prosedur atau teknik pengujian yang dibenamkan untuk masing-masing dari 45 staf dan perwakilan dari ATEM Semarang.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan interaksi eksplorasi yang dilakukan setelah memperoleh informasi yang akan dianalisis untuk mengatasi masalah yang ada.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji coba homogenitas proklamasi hal-hal per variabel untuk menunjukkan derajat ketelitian dan ketepatan suatu instrumen penaksir untuk

memainkan kapasitasnya. Instrumen yang substansial memiliki legitimasi yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang sah menyiratkan legitimasi yang rendah. Suatu instrumen diharapkan menjadi besar jika dapat mengungkap informasi dari faktor-faktor yang diteliti secara tepat. Uji legitimasi dilakukan dengan melihat r insentif yang ditentukan (untuk setiap hal cenderung ditemukan pada bagian hubungan pearson dengan tabel " r " untuk tingkat peluang (df) = $n - 2$, untuk situasi ini n adalah kuantitas tes, jika r hitung $>$ r tabel, maka inkuiri seharusnya sah (Ghozali, 2011).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk memperkirakan polling yang merupakan penanda variabel. Sebuah survei seharusnya dapat diandalkan atau solid jika respons individu terhadap suatu pernyataan stabil atau stabil dalam jangka panjang (Ghozali, 2011). Sebuah variabel seharusnya dapat diandalkan jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik Dalam penelitian ini dilakukan model relaps yang telah disiapkan dengan program SPSS adaptasi 26.0, khususnya:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model relaps, variabel reliabel dan variabel otonom keduanya memiliki penyebaran yang khas atau tidak. Model relaps yang layak adalah memiliki dispersi informasi yang khas atau mendekati biasa (Ghozali, 2011). Cobalah untuk melihat plot kemungkinan tipikal yang memikirkan tentang sirkulasi gabungan dari apropriasi biasa. Sirkulasi tipikal akan membentuk garis miring lurus. Jika peredaran informasi bersifat tipikal, garis yang membahas informasi yang sebenarnya akan mengikuti garis miring tersebut. Teknik pemeriksaan yang diselesaikan adalah dengan memanfaatkan diagram plot yang khas, dimana (Ghozali, 2011):

- Jika penyampaian informasi mengikuti garis yang khas, informasi tersebut biasanya disesuaikan.
- Jika penyebaran informasi tidak mengikuti garis tipikal, informasinya

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas mengharapakan untuk menguji apakah dalam model relaps ditemukan hubungan antara faktor bebas (otonom). Model relaps yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor-faktor otonom. Jika faktor bebas terkait, maka faktor-faktor tersebut tidak simetris. Faktor simetris merupakan faktor otonom dimana hubungan harga diri antar faktor bebas setara dengan tidak ada (Ghozali, 2011). Penemuan multikolonieritas pada model relaps adalah sebagai berikut:

- Memiliki estimasi VIF tidak lebih dari 10, jika memiliki estimasi VIF lebih dari 10, terjadi masalah multikolonieritas.
- Pengaitan antara faktor-faktor otonom, jika memiliki hubungan yang ideal (lebih dari 0,50), telah terjadi masalah multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model relaps terdapat disparitas perbedaan dari residual satu persepsi dengan persepsi lainnya. Jika terjadi perubahan dari persepsi yang masih ada menjadi persepsi yang mapan disebut homokesdasticity dan jika itu beragam disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Sebagian besar informasi lintas segmen mengandung keadaan heteroskedastisitas, karena informasi ini mengumpulkan informasi yang membahas ukuran yang berbeda (kecil, sedang dan besar).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel intervening antara faktor bebas dan variabel reliabel (Ghozali, 2011). Kondisi kumbuh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

| | |
|------------------|-----------------------------|
| Y | : Variabel Kinerja |
| X ₁ | : Variabel Pendidikan |
| X ₂ | : Variabel Keterampilan |
| X ₃ | : Variabel Pengalaman Kerja |
| X ₄ | : Variabel Kemampuan SDM |
| B ₁₋₄ | : Koefisien regresi |
| e | : Error term |

Pengujian Goodness of Fit

Ketepatan contoh kerja kumbuh dalam menilai nilai asli dapat disurvei oleh Integrity of Fit-nya. Secara terukur, dalam hal apapun ini dapat diperkirakan dari koefisien jaminan, estimasi pengukuran F dan estimasi pengukuran t. Hitungan terukur seharusnya benar-benar besar, jika harga uji faktual berada di zona dasar (wilayah di mana Ho diberhentikan). Di sisi lain, seharusnya tidak penting jika harga uji faktual berada di wilayah pengakuan Ho (Ghozali, 2011).

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang mempengaruhi faktor bebas terhadap variabel tidak mampu secara eksklusif (mandiri) digunakan uji t. Teori yang dicoba dengan genuine level $\alpha = 5\%$ adalah:

- Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada dampak pasti dan kritis dari faktor bebas terhadap variabel yang membutuhkan.
- Ha: $\beta_1 = \beta_2 > 0$, terdapat pengaruh positif dan kritis variabel otonom terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji kepentingan sinkronis digunakan untuk menguji apakah faktor-faktor pengajaran (X1), kemampuan (X2), wawasan kerja (X3) dan kapasitas SDM (X4) secara bersamaan mempengaruhi pameran perwakilan staf di ATEM Semarang (Y). Spekulasi yang dicoba dengan level asli $\alpha = 5\%$ adalah:

- Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh gabungan yang besar antara variabel otonom terhadap variabel dependen.
- Ha: $\beta_1 = \beta_2 > 0$, terdapat pengaruh gabungan yang sangat besar dari faktor bebas terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur komitmen faktor bebas terhadap variabel reliabel (Ghozali, 2011). Dalam pengujian ini digunakan nilai Changed R square, hal ini karena nilai Changed R square tidak berdaya terhadap perluasan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah menguji pengaruh persekolahan (X1), kemampuan SDM (X2), wawasan kerja (X3), dan kontrol (X4) terhadap pelaksanaan representatif (Y). Objek pemeriksaan yang digunakan adalah seluruh perwakilan ATEM Semarang sebanyak 45 responden.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Instrumen yang sah memiliki legitimasi yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang substansial memiliki legitimasi yang rendah. Selain itu, hasil r check dikontraskan dan r tabel dengan tingkat kepentingan 5%. Dengan asumsi biaya r hitung > r tabel diperoleh, hal-hal instrumen dapat dianggap sah. Dengan melihat tabel butir pokok kualitas kedua dengan tingkat kepentingan 5% dan N = 45 maka nilai r tabel adalah 0,294. Setiap instrumen pada saat itu menentukan estimasi r hitung dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Efek samping dari figuring adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel | Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Pendidikan (X1) | X1.1 | 0,333 | 0,294 | Valid |
| | X1.2 | 0,524 | 0,294 | Valid |
| | X1.3 | 0,451 | 0,294 | Valid |
| | X1.4 | 0,541 | 0,294 | Valid |
| | X1.5 | 0,549 | 0,294 | Valid |
| Keterampilan SDM (X2) | X2.1 | 0,391 | 0,294 | Valid |
| | X2.2 | 0,647 | 0,294 | Valid |
| | X2.3 | 0,387 | 0,294 | Valid |
| | X2.4 | 0,546 | 0,294 | Valid |
| | X2.5 | 0,368 | 0,294 | Valid |
| Pengalaman Kerja (X3) | X3.1 | 0,311 | 0,294 | Valid |
| | X3.2 | 0,320 | 0,294 | Valid |
| | X3.3 | 0,463 | 0,294 | Valid |
| | X3.4 | 0,449 | 0,294 | Valid |
| | X3.5 | 0,376 | 0,294 | Valid |
| Disiplin (X4) | X4.1 | 0,368 | 0,294 | Valid |
| | X4.2 | 0,485 | 0,294 | Valid |
| | X4.3 | 0,377 | 0,294 | Valid |
| | X4.4 | 0,662 | 0,294 | Valid |
| | X4.5 | 0,551 | 0,294 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1.1 | 0,336 | 0,294 | Valid |
| | Y1.2 | 0,442 | 0,294 | Valid |
| | Y1.3 | 0,529 | 0,294 | Valid |
| | Y1.4 | 0,334 | 0,294 | Valid |
| | Y1.5 | 0,328 | 0,294 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dengan melihat tabel nilai r hitung yang kemudian dipikirkan antara r hitung dan r tabel, maka cenderung dianggap bahwa konsekuensi dari r hitung untuk semua faktor lebih diperhatikan daripada r tabel, sehingga hal-hal dari instrumen yang dicoba adalah besar.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .889 | 5 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan kualitas tak tergoyahkan menunjukkan bahwa variabel instruktif mendapatkan estimasi koefisien dependabilitas sebesar 0.889. Pada hal yang diuraikan oleh ukuran-ukuran koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013), koefisien kualitas tak tergoyahkan instrumen tergolong tinggi.

Berdasarkan uji keterandalan menggunakan Cronbach's Alpha, hasil uji kualitas tak tergoyahkan Instrumen Variabel Instruktif diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan SDM

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .305 | 5 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil penilaian nilai tidak bergerak menunjukkan bahwa instrumen kemampuan SDM memiliki koefisien trustworthiness sebesar 0,305. Untuk situasi yang digambarkan oleh ukuran koefisien asosiasi seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013), koefisien kualitas instrumen yang setia itu tinggi.

Mengingat uji ketergantungan menggunakan Cronbach's Alpha, hasil uji coba kualitas instrumen Variabel Kemampuan SDM yang tak tergoyahkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .829 | 5 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil asesmen keteguhan menunjukkan bahwa instrumen pengalaman kerja memiliki koefisien kualitas tabah yang diharapkan sebesar 0,829. Jika digambarkan dengan besarnya koefisien hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Arikunto (2013) maka koefisien ketergantungan instrumen tergolong tinggi. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, maka uji kualitas kesetiaan dari instrumen Variabel Pengalaman Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .437 | 4 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan efek kepercayaan menunjukkan bahwa instrumen disiplin memperoleh nilai koefisien kualitas teguh sebesar 0,437. Jika digambarkan oleh model untuk koefisien hubungan sesuai Arikunto (2013), koefisien ketergantungan instrumen sudah cukup. Mengingat uji ketergantungan menggunakan Cronbach's Alpha, konsekuensi dari uji kualitas teguh untuk instrumen Variabel Disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .264 | 4 |

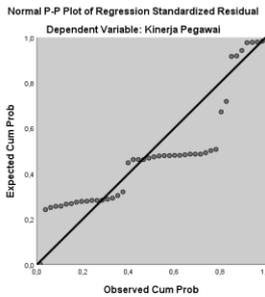
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil penghitungan dependabilitas menunjukkan bahwa instrumen display agent mendapatkan koefisien pengukur kualitas setia sebesar 0,264. Dalam kata-kata yang digambarkan oleh koefisien asosiasi standar sesuai Arikunto (2013), koefisien kualitas yang teguh dari Instrumen Variabel Pengenalan Agen memuaskan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Pembenaran keputusan untuk melihat standar adalah bahwa dengan asumsi data menyebar di sekitar potongan dan mengikuti tajuk miring, penumpukan secara konsisten diteruskan. Pada saat itu, jika data menyebar dari potongan atau tidak mengikuti tajuk sudut ke sudut, sisanya biasanya tidak berubah. Pada hasil di atas, secara umum akan terlihat bahwa data tersebar di sekitar pemotongan dan mengikuti jalannya pemotongan, sehingga data yang tersisa biasanya dilingkari.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Pendidikan | .917 | 1.090 |
| | Keterampilan SDM | .882 | 1.134 |
| | Pengalaman Kerja | .870 | 1.149 |
| | Disiplin | .872 | 1.146 |

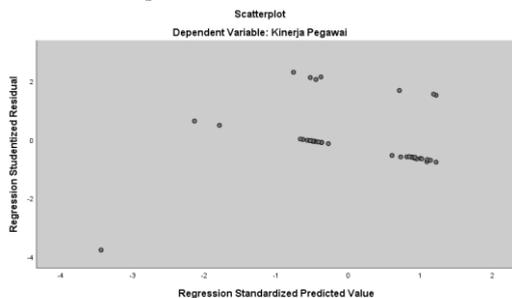
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Prosedur uniknya adalah jika Oposisi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak ada multikolinieritas. Hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel swasembada jauh di bawah 10 dan hasil estimasi memiliki nilai fleksibilitas yang lebih signifikan dari 0,10, yang berarti tidak ada hubungan antara unsur-unsur otonom. Dengan demikian secara umum akan berpendapat bahwa tidak ada multikolinieritas antara elemen-elemen otonom dalam model longsor mundur.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Alasan dinamika mengenali heteroskedastisitas adalah jika peredaran informasi bersifat adat dan menyusun contoh tertentu, maka diduga terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika penyebaran contoh bersifat sporadis dan tidak membingkai contoh tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Isu. Dalam hasil di atas, sangat baik dapat dilihat bahwa penggunaan contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membingkai contoh tertentu, sangat mungkin beralasan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang disiapkan.

Analisis Regresi

Tabel 8
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Pendidikan, Keterampilan SDM, Pengalaman Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.274 | 5.426 | | 3.184 | .202 |
| | Pendidikan | .214 | .177 | .289 | .335 | .085 |
| | Keterampilan SDM | .286 | .185 | .312 | .376 | .094 |
| | Pengalaman Kerja | .225 | .190 | .445 | .282 | .180 |
| | Disiplin | .277 | .115 | .382 | .403 | .021 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berbagai macam kondisi relaps tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: faktor sekolah (X1), kemampuan SDM (X2), wawasan kerja (X3) dan ketertiban (X4) memiliki koefisien relaps yang positif, hal ini berarti keempat faktor eksplorasi mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y), sehingga jika terjadi perluasan pada pelatihan (X1), kemampuan SDM (X2), wawasan kerja (X3) dan kontrol (X4) maka akan meningkatkan pelaksanaan representatif (Y)

a. Konstanta (α) sebesar = 7,274

Analisis :

Jika persiapan, kemampuan sumber daya manusia, pengetahuan kerja dan kontrol setara dengan 0 atau terlewat, maka eksekusi agen akan bertambah sebanyak 727,4 unit.

b. Nilai $b_1 = 0,289$

Analisis :

Komponen pencerahan berdampak pada peningkatan pelaksanaan spesialis. Jika terdapat kenaikan 1% pada variabel bimbingan belajar, maka pelaksanaan delegasi akan meningkat sebesar 28,9 persen, dengan memperhatikan unsur kapasitas sumber daya manusia, pemahaman kerja dan kendali yang dapat diandalkan.

c. Nilai $b_2 = 0,312$

Analisis :

Variabel kapasitas SDM mempengaruhi perluasan dalam pelaksanaan delegasi. Apabila terjadi peningkatan sebesar 1 persen pada berbagai variabel budaya berjenjang, gambaran representatif tersebut akan mengalami kenaikan sebesar 31,2 persen, dengan asumsi faktor pemahaman dan kontrol kerja tetap.

d. Nilai $b_3 = 0,445$

Analisis :

Faktor pengalaman kerja mempengaruhi peningkatan pelaksanaan tenaga kerja. Dalam hal terjadi kenaikan 1% pada variabel pengalaman kerja maka tingkat tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 44,5 persen, dengan harapan variabel permintaan tetap.

e. Nilai $b_4 = 0,382$

Analisis :

Variabel permintaan mempengaruhi perluasan pelaksanaan buruh. Jika ada perpanjangan 1 persen pada variabel permintaan, acara delegasi akan mengalami kenaikan sebesar 38,2 persen, mengharapkan faktor batas manajerial dan budaya progresif stabil.

f. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 3,622 + 0,241X_1 + 0,285X_2 + 0,381X_3 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji komponen yang mempengaruhi antara faktor bebas dan faktor padat secara mandiri (hanya), kemudian digunakan uji t. Syarat t tabel = jumlah responden pendek dua atau dikumpulkan dengan cara: $t \text{ tabel} = 45 - 2 = 43$, maka t hitung dari t tabel adalah 0,68024.

Tabel 9
Hasil Uji t

Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Pendidikan, Keterampilan SDM, Pengalaman kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.274 | 5.426 | | 3.184 | .202 |
| | Pendidikan | .214 | .177 | .289 | .335 | .085 |
| | Keterampilan SDM | .286 | .185 | .312 | .376 | .094 |
| | Pengalaman Kerja | .225 | .190 | .445 | .282 | .180 |
| | Disiplin | .277 | .115 | .382 | .403 | .021 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Pendidikan (X1)

Analisis :

Variabel batas organisasi manajerial memiliki ukuran 0,335 dengan tingkat signifikansi 0,085, karena $t \text{ check } 0,335 > t \text{ tabel } 0,68024$ dan biaya bunga (Sig.) 0,085 $< 0,05$ dan kemungkinan bertanda positif. masuk akal jika H_0 dimaafkan dan H_a dianggap, yang menunjukkan bahwa panduan (X1) sangat memengaruhi eksekusi agen (Y).

2. Variabel Keterampilan SDM (X2)

Analisis :

Variabel kapasitas SDM memiliki t check 0,376 dan mean 0,094, dengan penjelasan bahwa t hitung $0,376 > t \text{ tabel } 0,68024$ dan biaya signifikansi (Sig.) 0,094 $< 0,05$. Sehingga secara umum akan dipandang bahwa H_0 dimaafkan dan H_a dipersepsikan, yang menyimpulkan bahwa

kapasitas SDM (X2) tidak sepenuhnya mempengaruhi pelaksanaan tenaga kerja (Y).

3. Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Analisis :

Variabel pengalaman kerja memiliki t hitung 0,282 dan makna 0,180, karena $t \text{ hitung } 0,282 > t \text{ tabel } 0,68024$ dan taksiran signifikansi (Sig.) 0,180 $< 0,05$. Jadi sangat baik dapat dikatakan bahwa H_0 dimaafkan dan H_a dipersepsikan, yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja (X3) sebagian besar mempengaruhi pelaksanaan buruh (Y).

4. Variabel Disiplin (X4)

Analisis :

Variabel kontrol memiliki t check 0,403 dan kritis 0,021, karena $t \text{ hitung } 0,403 > t \text{ tabel } 0,68024$ dan nilai signifikansi (Sig.) 0,021 $< 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 dimaafkan dan H_a dipersepsikan, yang menyimpulkan bahwa disiplin (X4) setengah mempengaruhi eksekusi buruh (Y).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji pengaruh self-ruling elements sepanjang waktu (pada saat yang sama) pada perubahan ukuran variabel reliabel, dibantu dengan menguji keseriusan perubahan dalam kebutuhan penilaian faktor yang dapat dijelaskan dengan perubahan ukuran yang membutuhkan variabel. penilaian masing-masing dan setiap faktor bebas, penting bahwa uji F atau uji ANOVA diselesaikan dengan melihat tingkat signifikansi yang dibagikan untuk menyelidiki dengan kemungkinan kepercayaan dari efek samping penyelidikan (Ghozali, 2011). Untuk menemukan tabel F, pertama-tama kita perlu menemukan ukuran $df_1 (N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 (N_2) = n - k = 45 - 3 = 42$, sesuai sifat F tabel dari $df_1 (2)$ dan $df_2 (42) = 4.07$

Tabel 10
Hasil Uji F

Pengaruh Pendidikan, Keterampilan SDM, Pengalaman Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------------|--------|-------------|------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 1.439 | 4 | .360 | 1.560 | .204 ^b |
| | Residual | 8.993 | 39 | .231 | | |
| | Total | 10.432 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Keterampilan SDM, Pengalaman Kerja, Disiplin

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Menunjukkan faktor kapasitas sumber daya manusia, pengetahuan kerja dan kontrol memiliki nilai F 1,560 dengan taraf signifikansi 0,204, dengan penjelasan bahwa F assesment sebesar $1,560 > F \text{ tabel } 4,07$ dan estimasi signifikansi (Sig.) 0,204 $< 0,05$ dan positif. , itu sangat baik. Hal ini disimpulkan bahwa H_0 dimaafkan dan H_a dipersepsi, yang menyiratkan bahwa sekolah, kapasitas aset manusia, pengetahuan dan permintaan kerja secara bersamaan mempengaruhi pelaksanaan spesialis.

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis $R^2 (R \text{ Square})$ atau koefisien determinasi Pada dasarnya, ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh

kapasitas model untuk memperjelas perubahan pada faktor-faktor yang membutuhkan atau faktor-faktor yang membutuhkannya. Koefisien jaminan adalah antara tidak ada (0) dan satu (1). Harga R^2 yang kecil menunjukkan bahwa batas dari komponen yang mengatur diri sendiri (diperbolehkan) untuk mewakili variasi dalam variabel yang bergantung sangat dibatasi. Kualitas yang mendekati solidaritas menunjukkan bahwa unsur-unsur yang diperlukan pada dasarnya memberikan keseluruhan informasi yang diharapkan untuk meramalkan varietas dalam variabel secara andal.

Tabel 11

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

Pengaruh Pendidikan, Keterampilan SDM, Pengalaman Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .371 ^a | .138 | .050 | .480 |
| a. Predictors: (Constant), Kriteria Pengurus, Budaya Organisasi, Kemampuan Manajerial Pengurus | | | | |
| b. Dependent Variable: Citra Koperasi | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Konsekuensi uji koefisien penjaminan terhadap longsor balik langsung yang berbeda dinilai pada R^2 (Changed R Square) 0,050, yang menyimpulkan bahwa dampak dari komponen mandiri bimbingan belajar, kapasitas sumber daya manusia, pemahaman kerja dan kontrol adalah 5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak diperiksa.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Faktor instruktif di tengah jalan berdampak positif dan besar pada eksekusi pekerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dipimpin oleh (Damayanti, 2006) dan (Desak Ketut Ratna Dewi, 2016) yang menyatakan bahwa persekolahan memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan. Semakin tinggi instruksi dan kemampuan pekerja maka akan semakin baik presentasinya
2. Variabel kemampuan SDM agak berdampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja. Kemampuan SDM dalam organisasi dengan titik mempengaruhi kualitas atau perilaku perwakilan sehingga mereka dapat melakukan tugas sesuai jadwal dan bagaimana pekerja dapat mengelola masalah di dalam atau di luar dalam organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan otoritatif atau organisasi.
3. Faktor pengalaman kerja agak berdampak positif dan besar terhadap pelaksanaan pekerja. Pengalaman kerja adalah perilaku asli yang ditampilkan seseorang sebagai pencapaian kerja oleh perwakilannya sesuai dengan pekerjaan di asosiasi. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa pengalaman kerja adalah efek samping dari

pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas tertentu seperti yang ditunjukkan oleh peraturan.

4. Variabel order tidak sepenuhnya mempengaruhi eksekusi representatif. Pada hasil yield SPSS, koefisien relaps (b) β_4 menunjukkan estimasi sebesar 0,382. Angka ini menyimpulkan bahwa setiap perluasan 1 unit level order (X4), harga eksekusi pekerja (Y) akan bertambah 38,2 unit. Karena nilai koefisien relaps adalah 0,382 (positif) dengan estimasi kepentingan 0,021 <0,05
5. Faktor-faktor pelatihan, kemampuan aset manusia, wawasan kerja dan kontrol sementara itu berdampak positif dan besar pada pelaksanaan pekerja. Perpaduan keempat faktor ini terbukti sangat mempengaruhi eksekusi pekerja. Keempat faktor tersebut dapat memberikan keuntungan besar bagi ATEM Semarang, termasuk memiliki pilihan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, dapat memperoleh pembukaan bisnis yang jauh lebih besar, dapat membangun latihan untuk menjadi lebih ahli, dan pendukung keuangan akan tertarik dan percaya.

Implikasi Manajerial

Hasil investigasi eksplorasi ini memberikan garis besar komponen yang mempengaruhi eksekusi pekerja. Mengingat konsekuensi dari pemeriksaan ini, beberapa teknik yang dapat dilakukan oleh pertemuan yang berbeda di ATEM adalah:

1. Predikat orang sebagai hewan yang ramah, dengan tujuan agar setiap orang perlu menonjol agar diperhatikan sibuk bekerja, lingkungan kerja yang baik dan saling mendukung dalam mengurus pekerjaan. Jika persyaratan tersebut dapat dipenuhi, pameran orang juga dapat ditingkatkan, yang akan berdampak pada pelaksanaan hierarki yang lebih baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kemampuan aset manusia, wawasan kerja, dan disiplin kerja baik sebagian maupun seluruhnya mempengaruhi pelaksanaan pekerja di ATEM. Hal ini menjadi bahan pemikiran para eksekutif dalam melakukan pengaturan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerja. Disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas dapat diandalkan dan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Demikian pula, meningkatkan kinerja pekerja juga harus dimungkinkan dengan berfokus pada sekolah, kemampuan SDM, dan wawasan kerja yang representatif. Dalam meningkatkan pelaksanaan pekerja, organisasi atau industri harus fokus pada persyaratan perwakilan dan elemen berbeda yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Organisasi diandalkan untuk memperluas batas peningkatan SDM-nya dengan memperluas kualitas sejauh kemampuan halus dan kemampuan keras. SDM yang lebih baik akan

lebih mampu daripada meningkatkan pelaksanaan organisasi yang secara tidak langsung juga dapat meningkatkan citra organisasi yang akan meningkatkan ATEM Semarang. Selain itu, SDM yang tak tertandingi dapat lebih diandalkan secara ahli dan meningkatkan kemampuan khusus mereka.

2. Bagi investor dan calon investor

Bisa lebih sigap menggunakan kerangka data saat ini untuk menjadi alasan pemikiran dalam menyumbangkan modalnya dan sebagai instrumen evaluasi untuk mengukur pameran organisasi di kemudian hari.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk analisis masa depan, lebih baik jika lebih banyak faktor otonom digunakan dalam penelitian yang berdampak pada gambaran organisasi. Memanfaatkan faktor perantara atau pengarah dan menumbuhkan contoh organisasi untuk menemukan area mana yang memiliki kondisi lebih baik dan membuat petunjuk pertanyaan yang lebih berfluktuasi untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Bacal, Robert, 2012. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan. Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia Pustaka

Danny Albert Tilon. 2013. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City Of Tomorrow Surabaya. *AGORA* Vol. 1 No. 3.

Dharma. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: LP3S.

Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Indeks

Erna Kusumawati. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. *Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (KNIT) 2015* 8 Agustus 2015, Bekasi, Indonesia

Ferdinand, Augusty, 2016. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip

Foster. Bill. 2010. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.

Gordon B. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, SP, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : CV. Haji Masagung

Handoko, T, Hani, 2014, *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.

Ivancevich John, dkk . 2014. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company. Jerlad Greenberg

Iverson. 2010. *Memahami Keterampilan Pribadi*. Bandung: CV. Pustaka

Johnson, Elaine B. 2014. *Contextual Teaching and Learning: Menjadikan. Kegiatan Belajar Mengajar Mengasyikan dan Bermakna*. Bandung: Kaifa.

Ludfia Dipang. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal 1080-1088

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S.Tb., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, , Bogor : Ghalia Indonesia

Manullang, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.

Noe Robert M., 2011. *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta : Erlangga

Ranupandojo & Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE, UGM

Rizky Nugraha. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, Vol. 4 No.10, Oktober 2016 hlm 176-183

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.

Sahertian. 2010. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.

Sedarmayanti, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Suharto, Edi. 2010. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : BumiAksara.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.

Veithzal , Rivai , 2014 . *Manajemen SDM Untuk Lembaga Pendidikan Pendidikan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Grafindo Persada Jakarta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional