

**PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PENEMPATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI**
(Studi Kasus Pada CV. Bartec Utama Mandiri)

Riyan Bagus Erwanto¹⁾ Heru Sri Wulan, SE. M. M²⁾ Dyah Kirana Jalantina, S. E, MM³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah pendidikan (X1), keterampilan SDM (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y1) dengan penempatan karyawan sebagai variabel moderasi (Y2). Objek pemeriksaan yang digunakan adalah CV. BARTEC. yang ditempati dengan bidang ini berpusat di sekitar pembuatan peralatan rumah sakit dengan nama merek Buma. Responden dalam penelitian ini adalah 68 orang. Konsekuensi dari pemeriksaan ini adalah bahwa pendidikan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, kemampuan SDM mempengaruhi kinerja pegawai, pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dan penempatan karyawan sebagai variabel moderasi. Faktor pendidikan, kemampuan SDM, dan pengalaman kerja pada saat yang sama mempengaruhi kinerja pegawai. Efek samping SPSS menunjukkan bahwa bilangan Beta yang dihasilkan dari pengaruh komunikasi X1.Y2 terhadap Y adalah negatif (- 0,011), yang berarti bahwa keseimbangan Y2 melemahkan pengaruh X1 terhadap Y. Beta dihasilkan dari dampak komunikasi X2. Y2 terhadap Y hasilnya negatif (-0,011), yang mengimplikasikan bahwa pengendalian Y2 memperkuat pengaruh X2 terhadap Y. Beta merupakan akibat imbas dari pengaruh asosiasi X3. Y2 terhadap Y hasilnya negatif (- 0.016), artinya keseimbangan Y2 memperkuat pengaruh X3 terhadap Y.

Kata Kunci: Pendidikan, Keterampilan SDM, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai dan Penempatan Karyawan

ABSTRACT

In this study, the emphasis is on education (X1), HR skills (X2) and work experience (X3) on employee performance (Y1) with employee placement as a moderating variable (Y2). The object of the examination used is CV. BARTEC. occupied by this field centered around the manufacture of hospital equipment under the brand name Buma. Respondents in this study were 68 people. The consequence of this examination is that education significantly affects employee performance, HR capabilities affect employee performance, work experience affects employee performance, and employee placement as a moderating variable. Educational factors, human resource capabilities, and work experience at the same time affect employee performance. The SPSS side effect shows that the Beta number resulting from the effect of X1.Y2 communication on Y is negative (- 0.011), which means that the Y2 balance weakens the effect of X1 on Y. Beta is generated from the impact of X2 communication. Y2 to Y is negative (-0.011), which implies that Y2 control strengthens the effect of X2 on Y. Beta is the result of the effect of the X3 association effect. Y2 towards Y is negative (- 0.016), meaning that the balance of Y2 strengthens the influence of X3 on Y.

Keywords: Education, HR Skills, Work Experience, Employee Performance and Employee Placement

PENDAHULUAN

Persoalan sumber daya manusia masih menjadi titik fokus pertimbangan dan penataan yang berwibawa untuk bertahan di era globalisasi. SDM memiliki peran penting dalam setiap perkembangan hierarki. Sebagai standar kunci, HR akan memutuskan pelaksanaan persiapan hierarki yang menarik. Salah satu sudut pandang yang ditemukan dalam suatu afiliasi adalah cara membuat delegasi berfungsi dengan baik. Sejalan dengan itu, para delegasi diharapkan memiliki pilihan untuk menangani kewajibannya sesuai dengan kemampuannya, namun belum tentu semua buruh memiliki batasan dan kegunaan yang diharapkan oleh afiliasi. Kapasitas dapat dikembangkan secara finansial, salah satunya melalui pelaksanaan kegiatan pembelajaran, sekolah target memberikan tenaga kerja yang berbakat untuk memberikan pelaksanaan yang berkualitas (Havelock dan Huberman dalam Ratnasari, 2018). Eksekusi adalah pekerjaan yang diselesaikan oleh delegasi dalam memenuhi komitmen dan tugas yang diberikan oleh asosiasi sesuai dengan kemampuannya (Fitriyani, 2017).

Seperti yang ditunjukkan oleh Andika, dkk. (2017) Eksekusi pekerja yang hebat dapat dilihat dari batasan delegasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan hierarkis sejauh kualitas, waktu dan jumlah yang terlibat, sedangkan kerugian yang telah dilakukan kecil. Eksekusi pekerja dianggap sebagai komponen yang paling dominan dalam meningkatkan pelaksanaan hierarkis. Salah satu komponen yang mempengaruhi eksekusi penggambaran adalah persiapan. Persaingan luar biasa dalam mencari posisi baru mempengaruhi pekerjaan seseorang tidak seperti yang ditunjukkan oleh kapasitas atau bidang. Sejalan dengan itu, banyak agen yang mengalami masalah, tidak menutup kemungkinan, dan tidak peduli dengan pekerjaan mereka sehingga tampilan yang kurang baik (Zahrotul, 2017).

Sekolah adalah tempat untuk mengatur, menata, mendukung, dan membatasi kerja SDM yang akan menentukan pencapaian masa depan. Pendidikan yang diselesaikan adalah mengubah derajat terakhir dari mendorong perwakilan sesuai dengan kapasitas jabatan

yang bersangkutan dan mengubah persiapan biasa yang dimiliki agen sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilihat oleh spesialis (Widhayu, 2013).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyan (2014) yang menyatakan bahwa sekolah tidak terlalu mempengaruhi pelaksanaan buruh, hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lebih menarik bagi pelaksanaan agen, seperti batasan, pemahaman kerja, kapasitas, singular, pecking order, dan lain sebagainya. Pengalaman kerja adalah tingkat rentang waktu atau waktu kerja yang signifikan yang dibutuhkan seseorang untuk memiliki keputusan untuk memahami tugas suatu tugas dan telah melakukannya dengan baik.

Sebuah afiliasi atau asosiasi pada umumnya akan cenderung ke arah pendatang baru yang sukses di atas pendatang baru yang belum berkembang karena mereka yang berpengalaman dianggap lebih siap untuk pekerjaan yang akan dibagikan nanti. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjaga masalah afiliasi dengan memperoleh sedikit pengetahuan tentang pekerjaan, sehingga pekerjaan yang ditunjuk harus diselesaikan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja berdampak signifikan terhadap pelaksanaan delegasi karena memiliki pengalaman kerja akan menumbuhkan gagasan pelaksanaan (Nevia, 2016).

Selain unsur pembinaan dan wawasan kerja, faktor yang diduga mempengaruhi pelaksanaan tenaga kerja adalah batasan kerja. batasan kerja adalah kapasitas seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda dalam suatu keperluan. Salah satu faktor yang sangat penting dan mempengaruhi pencapaian seorang buruh dalam menyelesaikan suatu tugas adalah batasan kerja, yaitu

batasan potensi seseorang harus memiliki keputusan untuk mengelola pekerjaan atau tidak memiliki keputusan untuk melakukan pekerjaan tersebut. . Dalam batasan operasional, kegunaan pelaksana merupakan karya kemajuan, mengingat dalam batasan pembangunan batasan delegasi sangat diperhatikan. Pada dasarnya batasan kerja sangat berpengaruh dalam sebuah pertunjukan yang dibuat oleh seorang delegasi (Zaenal, 2016).

Objek penilaian ini terletak pada sebuah asosiasi tepatnya di CV Bartec Utama Mandiri. Sejak tahun 2003, telah memusatkan perhatian pada area lokal sebagai asosiasi yang sibuk dengan perakitan perangkat klinis dan bantuan regulasi. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya produk yang dibuat, hingga beberapa waktu yang lalu telah mengirimkan berbagai macam barang dagangan dengan populasi yang tersebar di seluruh Indonesia. Selain fokus pada sifat produk, ia juga memiliki 1 tahun produk jaminan organisasi dan layanan purna jual (untuk akses suku cadang) untuk selamanya. Tidak hanya menyoroti perangkat klinis, CV. Bartec Utama Mandiri juga memberikan produk-produk yang bernilai bagi lingkungan, salah satunya adalah Mesin Pengolahan Air Limbah (IPAL) dan Common Strong Waste Organization yang keduanya telah mendapat pendaftaran dari Badan Tata Lingkungan dan Penjaga Gerbang Republik Indonesia. .

Berdasarkan wawasan tersebut, terungkap bahwa banyak delegasi di Bartec Utama Mandiri memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, bahkan ada beberapa tenaga kerja yang baru saja menempuh pendidikan menengah terakhir / sekolah mahir dalam persiapan. Tingkat pendidikan yang rendah dapat memengaruhi kinerja.

Tabel 1
Pendidikan Terakhir Karyawan CV Bartec Utama Mandiri Semarang

No	Nama	Presentase%
1	SLTA/ Sederajat	45%
2	Diploma	25%
3	Sarjana S1	25%
4	Magister S2	5%

Sumber : CV. Bartec Utama Mandiri

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan yang kurang memadai untuk ketahanan organisasi. Perlu adanya perbaikan pendidikan yang efektif oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan bisnis yang sebanding. Pelatihan harus memiliki keunggulan yang sulit ditiru yang diperoleh dari bidang yang inventif, imajinatif, energik, dan kreatif.

Terpercaya selama 3 tahun terakhir dia telah mengabaikan untuk memenuhi tujuan membentuk asosiasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Purwanto dan Sulistyastuti (2017), variabel moderasi merupakan variabel yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan langsung antara variabel self-ruling dengan variabel reliabel. Elemen moderasi adalah faktor yang

Dari Januari hingga Desember, yang menunjukkan bahwa itu masih jauh dari tujuan yang diharapkan oleh asosiasi. Tes yang dilihat oleh asosiasi dalam menyelesaikan praktik bisnisnya yang berbeda adalah metode untuk menjamin bahwa semua batasan dalam asosiasi bekerja di dunia yang sempurna untuk menumbuhkan daya tahan, kecukupan, dan kelancaran asosiasi, dalam statusnya saat ini. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan anomali dalam gejala investigasi efek sekolah dan pengalaman kerja pada eksekusi delegasi, dan sejalan dengan itu penilaian ini membutuhkan variabel pengendali.

mempengaruhi sifat atau tingkat hubungan antar faktor. Variabel pengendali yang digunakan adalah keadaan delegasi.

RUMUSAN MASALAH

Mengingat penggambaran dasar dari masalah tersebut, pencipta merinci masalah yang menyertainya:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bartec Utama Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV. Bartec Utama Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bartec Utama Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan, keterampilan sumber daya manusia, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Bartec Utama Mandiri?
5. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan memoderasi hubungan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bartec Utama Mandiri?
6. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan memoderasi hubungan antara keterampilan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV. Bartec Utama Mandiri?
7. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan memoderasi hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bartec Utama Mandiri?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Eksekusi adalah hasil keseluruhan seseorang selama periode tertentu dalam melakukan suatu tugas, misalnya, hasil kerja standar, target atau perkiraan target yang baru saja selesai dan sebagian besar telah disetujui (Veithzal, 2015). Eksekusi buruh bukan hanya informasi untuk perkembangan atau jaminan angsuran untuk asosiasi. Terlepas dari itu, bagaimana asosiasi dapat meyakinkan penggambaran dan membuat tindakan untuk mengatasi penurunan eksekusi dapat dicegah. Eksekusi agen membutuhkan penilaian untuk memberikan pekerja dengan kebebasan yang sesuai untuk rencana profesional mereka sejauh kualitas dan kekurangannya, sehingga asosiasi dapat menentukan angsuran porsi, memberikan kemajuan, dan dapat melihat perilaku pekerja. Penilaian eksekusi dikenal sebagai "peringkat eksekusi" atau "pemeriksaan eksekusi". Seperti yang ditunjukkan oleh Munandar (2018), pemeriksaan pelaksanaan merupakan suatu pendekatan untuk mengevaluasi kredit karakter, perilaku kerja, dan hasil kerja suatu angkatan kerja atau agen (buruh dan kepala suku), yang dianggap membantu menyampaikan dengan perjalanan pekerjaannya, yaitu digunakan sebagai latihan perenungan yang kuat. gerakan melawan wilayah kerja. Sebuah asosiasi yang melakukan

Pendidikan

Sekolah adalah salah satu penanda penting dari peningkatan dan sifat SDM, sehingga gagasan tentang SDM sangat bergantung pada gagasan mengajar. Bimbingan merupakan wilayah yang fundamental dan kunci dalam mengubah tatanan masyarakat, karena merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Bimbingan bahkan merupakan teknik terbaik untuk

pemeriksaan eksekusi bergantung pada alasan bahwa ada prasyarat untuk sistem penilaian yang obyektif untuk afiliasi tersebut.

Dengan cara yang sama dengan cek pertunjukan, pimpinan dapat menyimpulkan alasan yang obyektif memberikan kompensasi sesuai dengan legitimasi yang dikontribusikan oleh setiap tempat komitmen pada asosiasi pada umumnya. Semuanya tergantung pada motivasi dan dorongan untuk setiap divisi untuk bekerja lebih memuaskan dan cakup.

Penempatan Kerja

Artinya jabatan isu terkait SDM merupakan hal yang dipandang kritis dalam pergaulan. Salah satunya adalah *work course of action*. Tindakan pekerjaan adalah pengembangan akhir untuk memilih apakah seorang pekerja dikendalikan dalam keadaan tertentu dalam suatu asosiasi atau tidak. Menurut Hasibuan (2016), "pengaturan pekerja dipandu oleh norma-norma menempatkan individu yang tepat di tempat yang ideal dan menetapkan individu yang ideal untuk posisi" atau "individu yang benar di tempat yang ideal dan individu yang sempurna di belakang pekerjaan yang sempurna.". Sesuai dengan Mathis Jackson dan Jhon (2017), "suatu keadaan kerja mengatur keadaan individu ke dalam posisi yang tepat, seberapa baik seorang agen difasilitasi oleh pekerjaannya, pada saat itu akan mempengaruhi jumlah dan sifat pekerjaan".

Seperti yang ditunjukkan oleh Mathis Jackson dan Jhon (2017), "tindakan kerja adalah pendekatan untuk menempatkan seseorang pada posisi kerja yang tepat, seberapa baik agen menemukan jalannya ke dalam pekerjaan, itu akan mempengaruhi jumlah dan sifat pekerjaan".

Seperti yang ditunjukkan oleh Praskova Philosophy and Hood (2015), "Menetapkan masa lalu harus dimulai dari pemfokusan yang adil dan persegi dari keterlibatan dan pelatihan yang dimiliki seorang spesialis. Melakukan hal itu akan mempermudah untuk memusatkan perhatian pada bagaimana pekerja bekerja. Sesuai dengan Praskova Conviction and Kap (2015)), "Tindakan di masa lalu harus dimulai dari fokus asosiasi yang adil dan adil serta panduan yang dimiliki agen. Dengan begitu, akan lebih mudah untuk fokus pada cara kerja buruh. Seperti yang ditunjukkan oleh Ardhana et al. (2018), "Posisi SDM adalah pola pendistribusian tenaga dan pekerjaan yang melewati pilihan untuk diselesaikan tanpa henti dan atribut kekuatan dan tugas dari bagian dan bagian dari himpunan dan memiliki pilihan untuk mengatasi semua potensi ancaman dengan komitmen dan pekerjaan, kekuatan dan komitmen ... komitmen ini". memperluas kepuasan individu dan bantuan pemerintah lingkungan, dan yang dapat membawa negara non-industri. Dari sudut pandang etimologis, persiapan berasal dari bahasa Yunani "paedagogike". Ini adalah kata majemuk yang terdiri dari "pais" yang berarti "anak muda" dan "sebelumnya" yang berarti "Saya mengarahkan". Jadi paedagogike menyarankan saya mengoordinasikan anak-anak. Orang yang mengawasi anak dengan harapan

mengambil posisi belajar diklasifikasikan "paedagogos" dalam bahasa Yunani (Soedomo A. Hadi, 2008: 17).

Jadi bimbingan adalah sesuatu yang penting untuk mengontrol anak. Sekolah sebagaimana disampaikan dalam rujukan Bahasa Indonesia Besar-besaran, diartikan sebagai pendekatan untuk mengubah sikap dan perilaku masyarakat atau pergaulan individu dengan tujuan yang pasti untuk menciptakan masyarakat melalui upaya-upaya pengajaran dan perencanaan.

Keterampilan SDM

SDM dalam sebuah asosiasi atau afiliasi memiliki pekerjaan yang esensial. Pimpinan, berkumpul dan memfasilitasi di dalam asosiasi membutuhkan SDM untuk melakukan siklus. HR atau buruh adalah aset hierarkis yang penting untuk perenungan otoritatif dan harus didapatkan seperti yang diharapkan. Melihat kondisi di atas, para pimpinan sumber daya manusia diminta oleh asosiasi untuk mengkoordinasikan dan mengatasi masalah-masalah yang diakui oleh kondisi, usaha dan keadaan SDM atau delegasi dalam suatu asosiasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Bintoro dan Daryanto (2017) mengungkapkan bahwa "Sumber daya manusia dewan, yang disingkat HRM, adalah informasi atau teknik bagaimana menangani koneksi dan sepotong sumber daya (pekerjaan) yang ditegaskan oleh individu secara cakup dan efektif dan dapat digunakan. di dunia yang sempurna sehingga tujuan dapat dicapai bersama dengan asosiasi, delegasi, dan lingkungan yang paling terbatas".

Menurut Herman Sofyandi (2016) menyatakan bahwa "SDM pengurus dijelaskan sebagai prosedur dalam menyelesaikan batasan manajerial, khususnya mengarahkan, merencanakan, menyusun dan mengendalikan, dalam setiap pekerjaan pengembangan / operasional SDM mulai dari pola penarikan, penjaminan, kesiapan dan peningkatan, termasuk kemajuan, kerusakan dan pergerakan, pemeriksaan eksekusi, angsuran, koneksi saat ini, hingga batas terjauh dari bisnis, yang tampaknya memperluas tanggung jawab produktif dari berbagai SDM yang diratakan untuk semua dengan lebih memadai dan mampu mencapai tujuan yang pasti. Sesuai Menurut penilaian para ahli di atas, sangat dapat diartikan bahwa sumber daya manusia kepala adalah studi memilih dan mengawasi dan berurusan dengan koneksi dan bagian dari orang atau pekerja dalam menyelesaikan komitmen sehubungan dengan asosiasi secara efektif dan menguntungkan dalam menyelesaikannya. tujuan yang diinginkan oleh asosiasi.

Pengalaman Kerja

Untuk membagikan spesialis, seorang eksekutif perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi fleksibilitas hierarki. Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah pemahaman kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Marwansyah dalam Wariati (2015), pengalaman kerja adalah data, kapasitas, dan batasan yang dibutuhkan oleh delegasi untuk menyelesaikan komitmen jabatannya di masa lalu. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang mendominasi adalah buruh terorganisir

yang siap mengeksploitasi. Pengalaman kerja pendatang baru harus menjadi pemikiran penting dalam siklus jaminan. Sesuai Manullang (2018), pertemuan sangat penting dalam siklus keputusan agen.

Pengalaman dapat menunjukkan apa yang benar-benar perlu dilakukan oleh calon pekerja. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja yang diatur ketika individu tersebut melamar. Kemampuan dan pengalaman adalah dua kapasitas yang terus-menerus dilihat sebagai siklus keputusan yang didelegasikan. Umumnya, asosiasi suka memilih ahli materi pelajaran yang berpengalaman. Bangun (2017) mengatakan bahwa hub kerja merupakan perdagangan berbagai situasi dalam afiliasi, untuk menumbuhkan data dan pengalaman angkatan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

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

Sumber Data

Peneliti menggunakan dua jenis sumber informasi dalam penelitian ini, yaitu informasi esensial dan opsional yang spesifik. Informasi penting diambil dari pertemuan dan survei, informasi tambahan diambil dari beberapa distribusi logis yang diidentifikasi dengan penelitian. Jajak pendapat yang diedarkan berisi serangkaian pertanyaan yang memiliki hubungan antara profitabilitas, inspirasi kerja, keterampilan, dan kemajuan.

Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk pemeriksaan informasi menjelaskan strategi penyelidikan. Informasi tersebut ditangani dengan menggunakan SPSS yang bertujuan untuk mengetahui apakah suatu spekulasi diakui atau dibubarkan. Setelah informasi disiapkan dengan menggunakan SPSS, dilakukan pemeriksaan hasil rendemen. Cara yang diambil oleh peneliti saat menyelidiki informasi meliputi:

Uji Instrumen

Pada tahap ini dilakukan uji legitimasi dan dependability yang diharapkan dapat diputuskan apakah suatu instrumen cocok atau tidak, apakah suatu instrumen tersebut solid. Instrumen dianggap substansial dalam uji legitimasi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan positif pada tingkat kepentingan 5%. Tes Resep yang digunakan dalam uji kualitas tak tergoyahkan adalah Cronbach alpha (α). Instrumen diharapkan dapat diandalkan jika hasil

perhitungan dengan persamaan Cronbach alpha (α) atau $r_{11} > 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

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

Tahap utama adalah tes biasa mengingat contoh secara teratur disesuaikan melalui plot kemungkinan, informasi dianggap biasa jika penyampaian informasi adalah memn = keadaan garis miring lurus.

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

Tahap ketiga dilakukan uji heteroskedastisitas. Petunjuk langkah demi langkah untuk membedah menggunakan uji scatterplot, informasi dikatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas jika penyebaran informasi bersifat sporadis dan tidak membentuk contoh yang spesifik.

Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Di mana:

- Y = Variabel terikat
- α = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas
- e = error term

Analisis Regresi Moderasi

Untuk mengembangkan model hubungan, pemeriksaan kekambuhan digunakan faktor pengarah. Secara keseluruhan, variabel pengarah akan memperkuat atau melemahkan variabel reliabel. Model kondisi relaps dapat digunakan dalam pemeriksaan relaps terarah:

$$Y_{MRA} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 (X_1 * Z) + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel bebas (pendidikan)

Y_2 = Variabel moderasi (Penempatan karyawan)

XY_2 = Interaksi antara variabel bebas dengan variabel moderasi

e = error term (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

Ada 3 standar yang dijadikan aturan:

- a. Arbiter yang Tidak Dipalsukan: seseorang akan memiliki nilai yang sangat besar jika Y_2 berdampak pada Y dalam hasil utama seperti halnya $X * Y_2$ berdampak pada hasil selanjutnya.
- b. Semi Arbiter: keduanya akan memiliki nilai kritis jika Y_2 berdampak pada Y di hasil pertama dan $X * Y_2$ berdampak pada hasil kedua.
- c. Bukan Mediator: jika tidak ada yang menunjukkan hasil kritis jika dampak Y_2 pada Y pada hasil pokok dan pengaruh $X * Y_2$ pada hasil selanjutnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Angka yang terkandung dalam R^2 merupakan koefisien jaminan yang kemudian diubah menjadi persen. Angka di Changed R Square menunjukkan nilai jaminan. Faktor bebas memiliki batasan dalam memperjelas variabel reliabel jika nilai R^2 atau R square kecil atau sangat kurang dari satu. Faktor bebas seharusnya memiliki opsi untuk menunjukkan semua data yang diharapkan untuk meramalkan variasi variabel reliabel jika metodologi R square bernilai satu.

Uji t

Uji t dalam pengujian ini menggunakan uji t, H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan jika nilai kepentingan $> 0,05$. Selain itu, dengan asumsi t check $< t$ tabel dan - t hitung $> - t$ tabel, H_0 diakui sedangkan H_a diberhentikan.

Uji F

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai r tabel dalam uji legitimasi ini adalah 0.198 dengan tingkat kepentingan 0, 05 atau 5%. Informasi dari hasil uji legitimasi dirangkum dalam tabel terlampir:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0,450	0,198	Valid
	X1.2	0,841	0,198	Valid

Keterampilan SDM	X2.1	0,556	0,198	Valid
	X2.2	0,486	0,198	Valid
	X2.3	0,579	0,198	Valid
Pengalaman Kerja	X3.1	0,688	0,198	Valid
	X3.2	0,661	0,198	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,411	0,198	Valid
	Y1.2	0,698	0,198	Valid
	Y1.3	0,585	0,198	Valid
	Y1.4	0,313	0,198	Valid
	Y1.5	0,361	0,198	Valid
Penempatan Karyawan	Y2.1	0,663	0,198	Valid
	Y2.2	0,656	0,198	Valid
	Y2.3	0,552	0,198	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, sangat baik dapat disimpulkan bahwa nilai efek samping dari penyajian informasi menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sangat baik dapat diuraikan bahwa hal-hal dari instrumen yang dicoba adalah substansial.

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, pencipta mengarahkan uji kualitas yang tak tergoyahkan dengan menggunakan resep Alpha Cronbach. Sebuah instrumen seharusnya dapat diandalkan jika nilai Cronbach alpha $> 0,05$. Konsekuensi dari uji kualitas tak tergoyahkan instrumen disajikan dalam tabel terlampir:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan	-0,206	Reliabel
Keterampilan SDM	-0,234	Reliabel
Pengalaman Kerja	-0,197	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,216	Reliabel
Penempatan Karyawan	0,214	

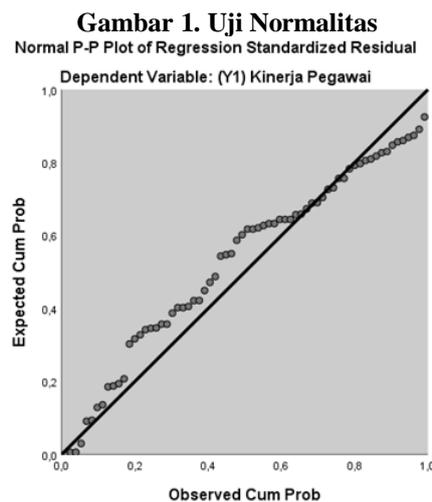
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dengan melihat tabel konsekuensi dari estimasi kualitas tak tergoyahkan dari faktor-faktor eksplorasi di atas, dapat dilihat dengan sangat baik bahwa faktor-faktor pengujian tersebut dapat diandalkan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tes kecambah ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik plot kemungkinan yang menganalisis dispersi agregat dari alat angkut tipikal. Hasilnya adalah sebagai berikut:



Sumber data : Output SPSS, 2021

Pada hasil di atas, dapat dilihat dengan sangat baik bahwa informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti arah dari garis miring, sehingga informasi yang tertinggal biasanya tersebar.

Uji Multikolinearitas

VIF (Fluctuation Expansion Factor) dan kapasitas harga resistensi untuk melihat peluang multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
(X1) Pendidikan	,974	1,027
(X2) Keterampilan SDM	,977	1,024
(X3) Pengalaman Kerja	,996	1,004

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS, 2021

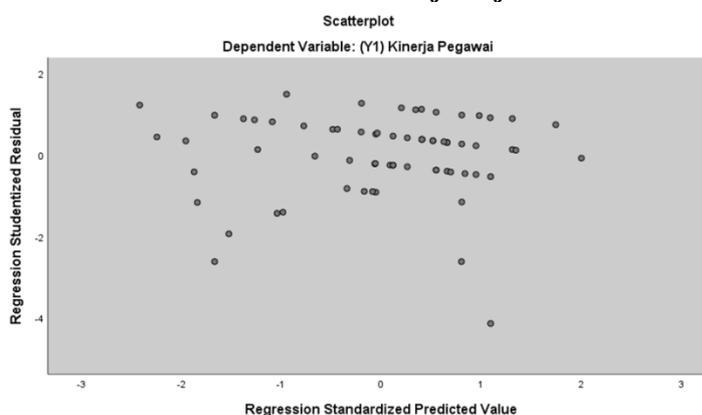
ada multikolinieritas antara elemen-elemen otonom dalam model longsor mundur.

Hasil perhitungan dari tabel di atas menunjukkan bahwa pengukur VIF dari semua faktor bebas jauh di bawah 10 dan hasil dari biaya kekuatan yang dinilai lebih diartikulasikan daripada 0,10 yang menyiratkan tidak ada hubungan antara elemen yang mengatur sendiri. Oleh karena itu, kemungkinan besar ada penjelasan bahwa tidak

Uji Heteroskedastisitas

Tes scatterplots diselesaikan dengan mengembalikan faktor bebas dengan kualitas sisa langsungnya.

Gambar 2. Hasil Uji Glejser



Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Pada gambar di atas, terlihat bahwa penyampaian contoh bersifat sporadis dan tidak membentuk suatu contoh yang spesifik, hal ini dapat diduga dengan baik

bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada informasi yang disiapkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,238	3,707		5,189	,000
Pendidikan	,370	,183	,248	2,026	,047
Keterampilan SDM	,104	,154	,083	,678	,500
Pengalaman Kerja	-,083	,243	-,041	-,341	,734

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber data : Output olah data dengan SPSS, 2021

Mengingat dampak lanjutan dari hasil SPSS di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta (α) sebesar = 19,238
Sedangkan untuk instruksi (X1), kemampuan SDM (X2) dan wawasan kerja (X3) setara dengan 0 atau dihapuskan, eksekusi pekerja akan bertambah 19.238 unit.
- Nilai $b_1 = 0,370$

Komponen instruktif memengaruhi eksekusi perwakilan. Dalam kasus kenaikan 1% dalam variabel sekolah, pameran perwakilan akan meningkat 37% dengan menoleransi faktor kemampuan SDM dan wawasan kerja yang dapat diandalkan.

- Nilai $b_2 = 0,104$
Faktor kemampuan SDM mempengaruhi eksekusi pekerja. Dengan asumsi ada kenaikan 1% pada variabel kemampuan SDM, presentasi perwakilan akan

meningkat 10,4%, dengan cara ini variabel pengalaman kerja stabil.

d. Nilai $b_3 = -0,083$

Faktor pengalaman kerja mempengaruhi peningkatan pelaksanaan yang representatif. Dalam kasus peningkatan 1 persen pada variabel pengalaman kerja, tampilan pelaksanaan pekerja akan meningkat sebesar 8,3 persen.

Analisis Regresi Moderasi

Variabel pengarah menggambarkan hubungan langsung antara kedua faktor. Dampaknya di sini dapat memperkuat atau melemahkan hubungan keduanya, dan mengubah sifat tersebut menjadi positif atau negatif.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Moderasi Tahap I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,117	3,066		5,582	,000
(X1) Pendidikan	,337	,180	,226	1,872	,066
(Y2) Penempatan Karyawan	,214	,187	,138	1,146	,256

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,577	3,202		5,490	,000
(X1) Pendidikan	,488	,335	,326	1,455	,151
(Y2) Penempatan Karyawan	,188	,194	,121	,969	,336
Moderat 1	-,011	,021	-,120	-,534	,596

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Nilai beta berikutnya dari instruksi X1.Y2 pada Y, adalah negatif (-0,011), yang berarti bahwa susunan perwakilan Y2 mengurangi pengaruh X1 pada Y. Selain melemah, pengaruhnya juga tidak penting ($0,596 > 0,05$). Dampak Y2 pada Y pada hasil awal dan dampak sekolah

X1. Y2 pada yield berikut tidak besar (Sig. $0,596 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa posisi representatif (Y2) sebagai variabel penggerak dalam hubungan antara sekolah dan situasi pekerja tidak dapat menjadi perantara untuk variabel pengajaran

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Moderasi Tahap II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,695	3,312		5,946	,000
(X2) Keterampilan SDM	,045	,155	,036	,292	,771
(Y2) Penempatan Karyawan	,210	,188	,137	1,116	,268

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,974	3,346		5,969	,000
(X2) Keterampilan SDM	,209	,274	,166	,762	,449
(Y2) Penempatan Karyawan	,178	,194	,117	,920	,361
Moderat 2	-,011	,015	-,158	-,725	,471

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS, 2021

Beta layak muncul karena dampak dari kemampuan SDM X2. Y2 terhadap Y bertanda negatif (-0,011), yang berarti kesetimbangan Y2 memperkuat pengaruh X2 terhadap Y. Sama seperti memperkuat pengaruh usaha bersama X2. Y2 berpengaruh signifikan terhadap Y (0,471 < 0,05). Dampak Y2 pada Y pada hasil pendahuluan dan dampak upaya terkoordinasi pada X2.Y2

pada hasil selanjutnya, keduanya memiliki pengaruh yang sangat besar (Sig. < 0,05). Hal ini menyimpulkan bahwa situasi representatif (Y2) sebagai variabel pendorong dalam hubungan antara kemampuan SDM dan pengaturan pekerja menyimpulkan bahwa variabel posisi perwakilan (Y2) dapat menjadi penilai untuk variabel kemampuan SDM.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Moderasi Tahap III

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,114	3,719		5,677	,000
(X3) Pengalaman Kerja	-,082	,247	-,041	-,332	,741
(Y2) Penempatan Karyawan	,207	,189	,136	1,099	,276

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,358	3,746		5,701	,000
(X3) Pengalaman Kerja	,166	,417	,083	,398	,692
(Y2) Penempatan Karyawan	,177	,194	,116	,913	,365
Moderat 3	-,016	,021	-,157	-,742	,461

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS, 2021

Beta layak muncul karena dampak dari pengaruh afiliasi X3. Y2 terhadap Y adalah negatif (-0,016), yang menunjukkan bahwa ekuilibrium Y2 memperkuat pengaruh X3 terhadap Y. Meskipun memperkuat, partisipasi mempengaruhi X3. Pengaruh X3 terhadap Y tidaklah mendasar (0,461 > 0,05). Dampak X3 pada Y pada hasil masa lalu dan dampak asosiasi X3. Y2 pada imbal hasil berikut ini tidak berlebihan (Sig. > 0,05), hal ini menunjukkan bahwa gambaran keadaan (Y2) sebagai

variabel pendorong dalam hubungan antara wawasan kerja dan pelaksanaan pekerja bukanlah wasit, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel situasi keterwakilan posisi tidak bisa menjadi penengah untuk variabel pengalaman kerja.

Goodness Of Fit
Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,255 ^a	,065	,021	1,433

a. Predictors: (Constant), (X3) Pengalaman Kerja, (X2) Keterampilan SDM, (X1) Pendidikan

Sumber data : Output olah data primer SPSS, 2021

Hasil penelitian koefisien konfirmasi pada longsor lurus yang berbeda dengan ukuran R² (Changed R Square) sebesar 0,065 menyimpulkan bahwa pengaruh pengajaran, kemampuan SDM dan wawasan kerja terhadap pelaksanaan representatif adalah 3,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variasi. bagian yang tidak dianalisis.

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Tahapan berikut adalah untuk memeriksa dampak dari setiap faktor bebas pada variabel reliabel. Uji kepentingan dalam penelitian ini menggunakan uji t. Persamaan t tabel = jumlah responden kurang dua atau disusun menurut resep: t tabel = 68 - 2 = 66, didapat t tabel evaluasi 0.67823.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	5,189	,000
(X1) Pendidikan	2,026	,047
(X2) Keterampilan SDM	,678	,500
(X3) Pengalaman Kerja	-,341	,734

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai

Sumber : Output Olah Data primer SPSS, 2021

Dari

hasil pemeriksaan kekambuhan didapat:

1. Variabel Pendidikan (X1)

Variabel instruksi memiliki t check sebesar 2.026 dengan tingkat kepentingan 0.047, mengingat t hitung sebesar 2.026 > t tabel 0.67823. Juga, nilai Pelatihan (Sig.) Adalah 0,047 < 0,05 dan bertanda positif, maka secara umum akan disimpulkan bahwa H0 dimaafkan dan Ha dipersepsikan, yang menyiratkan bahwa instruksi (X1) setengah mempengaruhi pelaksanaan perwakilan (Y).

2. Variabel Keterampilan Sumber Daya Manusia (X2)

Variabel kemampuan SDM memiliki t hitung sebesar 0,678 dan besar sebesar 0,500 dengan alasan t check sebesar 0,678 > t tabel 0,67823 dan nilai signifikansi (Sig.) Sebesar 0,500 < 0,05. Jadi secara umum akan beralasan bahwa H0 dimaafkan dan Ha dipersepsikan, yang menunjukkan bahwa kemampuan SDM (X2) tengah mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y).

3. Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung - 0,341 dan sangat besar 0,734 dengan alasan nilai t hitung - 0,341 > t tabel 0,67823 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,734 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 dimaafkan dan Ha dipersepsikan, yang menunjukkan bahwa wawasan kerja (X3) hampir mempengaruhi pelaksanaan representatif (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor otonom secara bersama-sama (pada saat yang sama) pada perubahan nilai variabel reliabel. Untuk menemukan tabel F, pertama-tama Anda harus menemukan nilai dF1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2, dF2 (N2) = n - k = 68 - 3 = 65, lalu sifat dari F tabel dari dF1 (2) dan dF2 (65) = 3,99. Tabel efek samping dari estimasi konsekuensi uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,133	3	3,044	1,483	,228 ^b
Residual	131,382	64	2,053		
Total	140,515	67			

a. Dependent Variable: (Y1) Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), (X3) Pengalaman Kerja, (X2) Keterampilan SDM, (X1) Pendidikan

Sumber : Output Olah Data primer SPSS, 2021

Variabel pelatihan, kemampuan aset manusia dan pengalaman kerja memiliki nilai F sebesar 1,483 dengan taraf signifikansi 0,228, dengan penjelasan bahwa F dinilai sebesar 1,483 > F tabel 3,99 dan nilai minat (Sig.) Sebesar 0,228 < 0,05 dan positif, secara umum akan diterima bahwa H0 dimaafkan dan Ha dipersepsikan, yang mengimplikasikan bahwa sekolah, kemampuan dan pengalaman kerja SDM mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengingat penggambaran di atas, tujuan yang menyertainya dapat dibuat:

1. Variabel pencerahan memiliki t check sebesar 2,026 dengan tingkat sekolah 0,047, dengan alasan t hitung sebesar 2,026 > t tabel 0,67823. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) Adalah 0,047 < 0,05 dan bertanda positif, maka secara umum akan beralasan bahwa H0 dimaafkan dan Ha dipersepsikan, yang menyimpulkan bahwa pedoman (X1) agak mempengaruhi pelaksanaan representatif (Y).

2. Variabel kemampuan SDM memiliki t hitung sebesar 0,678 yang berarti 0,500 dengan alasan t hitung 0,678 > t tabel 0,67823 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,500 < 0,05. Jadi secara umum akan disimpulkan bahwa H0 dimaafkan dan Ha dipersepsi, yang menunjukkan bahwa kemampuan SDM tengah (X2) mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y).

3. Variabel pengalaman kerja memiliki t hitung sebesar - 0,341 dan sangat besar 0,734 karena nilai t hitung sebesar - 0,341 > t tabel 0,67823 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,734 < 0,05. Jadi secara umum akan dilihat bahwa H0 dimaafkan dan Ha dipersepsikan, yang menunjukkan bahwa wawasan kerja (X3) memiliki pengaruh paling besar terhadap eksekusi representatif (Y).
4. Faktor sekolah dan pengalaman kerja memiliki nilai F sebesar 1,483 dengan tingkat pembelajaran 0,228, dengan alasan harga F yang ditentukan sebesar 1,483 > F tabel 3,99 dan nilai pelatihan (Sig.) Sebesar 0,228 < 0,05 dan positif, pada umumnya akan dianggap bahwa H0 dimaafkan dan Ha dianggap, yang menunjukkan bahwa instruksi, kemampuan SDM dan wawasan kerja secara bersamaan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif.
5. Beta yang muncul karena pengaruh partisipasi X1.Y2 terhadap Y adalah negatif (- 0,011), yang menyimpulkan bahwa saldo Y2 melemahkan pengaruh X1 terhadap Y. Beta muncul mengingat pengaruh afiliasi X2. Y2 ke Y adalah negatif (- 0,011), yang mengimplikasikan bahwa kontrol Y2 memperkuat pengaruh X2 terhadap Y. Beta muncul dalam kaitannya dengan pengaruh afiliasi X3. Y2 ke Y bernilai negatif (- 0,016), yang berarti bahwa kendali Y2 memperkuat pengaruh X3 terhadap Y.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Pendidikan dan pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja dengan membangkitkan

DAFTAR PUSTAKA

- Andila, N., dan Indarti, S. (2015). Dampak Penyusunan Instruksi dan Pelaksanaan Jabatan terhadap Remunerasi Representatif di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Provinsi Pekanbaru. *Buku Harian Bisnis Para eksekutif Tepak*, Vol. VII, No. 1, Januari 2015. Asri, M. (1986). *Administrasi Perwakilan*. BPFE: Yogyakarta.
- Aulia, S. A. (2015). *Dampak Instruksi, Penyiapan dan Inspirasi Kerja terhadap Efisiensi Kerja Pekerja (Di PT. Inti Sukses Garmino, Semarang)*. Usul. Surakarta: Tenaga Kerja bidang Keuangan, Sekolah Tinggi Muhammadiyah Surakarta.
- Elnaga, A., dan Imran, A. (2013). Dampak Mempersiapkan Eksekusi Pekerja. *European Diary of Business dan Dewan*. ISSN 2222-1905 (Kertas) ISSN 2222-2839 (Di web) Vol. 5, No. 4, 2013.
- Famella., Setyanti, S. W. L. H., dan Mufidah, A. (2015). *Dampak Kemampuan Kerja, Wawasan Kerja, dan Mentalitas Kerja Terhadap Eksekusi Pekerja di Organisasi Rokok Gagak Hitam Rezim Bondowoso*

delegasi mereka sehingga mereka terinspirasi untuk bekerja dan memiliki pekerjaan yang inventif. Kemudahan juga diharapkan untuk membantu perwakilan mengisi secepat mungkin setelah pekerjaan mereka selesai, sehingga selain menyelesaikan pekerjaan kantor, para delegasi juga bekerja sama dengan pekerja tunggal.

2. Bagi Karyawan
Kualitas pengajaran yang diselesaikan, bergabung dengan kerangka sekolah konvensional dan saat ini dapat meningkatkan karakter yang dikendalikan oleh perwakilan menuju tingkatan yang unggul. Selain memperluas nilai-nilai karakter dan cara pandang pekerja. Kualitas pendidikan karakter melalui, pelaksanaan arahan, latihan yang berbeda dan semua proyek dapat meningkatkan nilai karakter dan mentalitas pekerja, pada saat itu kemampuan penalaran dasar perwakilan juga dipandang bagus.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk para profesional terlatih di masa depan, lebih baik jika lebih banyak variabel yang mengatur diri sendiri digunakan dalam eksplorasi yang mempengaruhi eksekusi buruh. Memanfaatkan komponen intervensi atau panduan dan kembangkan panduan hierarki untuk menemukan wilayah mana yang berada dalam kondisi lebih baik dan membuat lebih banyak penanda pertanyaan berubah untuk meningkatkan dan hasil yang lebih tepat.

(Dampak Kemampuan Kerja, Perjumpaan Kerja dan Pekerjaan Ringan Pelaksanaan Perwakilan Pada Organisasi Tembakau Gagak Hitam Bondowoso Rule). Sebuah artikel logis oleh para siswa dari Perguruan Tinggi Jember (UNEJ) aspek Keuangan, 2015.

- Fanani, dan Musa. (2011). *Eksekusi Lean Assembling untuk Peningkatan Efisiensi (Analisis kontekstual di PT. Ekamas Fortuna Malang)*. Prosedur Kursus Umum tentang Inovasi Para eksekutif XIII. ITS Surabaya. Fauzi, I. K. A. (2011). *Menyortir Persiapan Partisipatif*. Bandung: Distributor Alfabeta.
- Hutama, A., Hamid, D., dan Mayowan, Y. (2016). *Dampak Work Insight, Inspirasi Kerja, dan Pemenuhan Jabatan terhadap Pelaksanaan Kerja Representatif (Investigasi Pekerja pada Bagian Kreasi Cv. Megah Sejahtera)*. *Buku Harian Organisasi Bisnis (Hit)* Vol. 40, No. 1 November 2016.
- Khan, N., Ahmad, N., Iqbal, N., dan Haider, N. (2014). *Hubungan Persiapan dan Instruksi dengan Eksekusi*

- Representatif dalam Organisasi Moneter. *Diary of Worldwide Letters of Social and Humanistic Sciences* ISSN: 2300-2697, Vol. 41, hlm 150-156, 2014.
- Khotimah, H. (2010). Dampak Sekolah, Mempersiapkan, Menginstruksikan, Wawasan Kerja, dan Tanggung Jawab Hierarki pada Pelaksanaan Tugas Penasihat (Investigasi Tepat di Tempat Kerja Pakar Pengeluaran dan Divisi Penilaian Perusahaan Pembukuan Publik di Jakarta). *Postulasi. Staf Bidang Keuangan dan Sosiologi, Perguruan Tinggi Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Kotur, B. R., dan Anbazhagan, S. (2014). Instruksi dan Work-Insight - Pengaruh pada Pameran. *IOSR Diary of Business and The Board (IOSR-JBM) Vol. 16, Masalah. 5, Ver. III, Mei 2014, PP. 104-110*.
- Kristola, D., dan Adnyani, I. G. A. Dewi. Dampak Penyusunan dan Wawasan Kerja terhadap Pelaksanaan Pekerjaan Serta Dampaknya terhadap Peningkatan Vokasi Pekerja di Pusat Isolasi Hortikultura Kelas 1 Denpasar. *Diary of Business, Udayana College (UNUD), Tenaga Kerja urusan Keuangan*.
- Liza, dan Suktiarti. (2013). Keterkaitan Tingkat Informasi, Tingkat Sekolah dan Status Pekerjaan dengan Inspirasi Lansia Mengunjungi Posyandu Lama di Kota Dadirejo, Lokal Tirto, Aturan Pekalongan. *Usul. Cabang S1 Keperawatan, Sekolah Ilmu Kesejahteraan Muhammadiyah Pekalongan*.
- Nastiti, A. D. (2013). Dampak Instruksi, Penyusunan dan Work Insight terhadap Sifat Penampilan Data Pembukuan (Investigasi kontekstual di PT. Bank Rakyat Indonesia di sekitar sana). *Diary of Dian Nuswantoro College, Staf Bidang Keuangan dan Bisnis, 2013*.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., dan Hakam, M.S. (2013). Dampak Instruksi dan Persiapan Pelaksanaan Pekerja (Studi pada Perwakilan Badan Kerja Bersama Pertamina-PertoChina Jawa Timur). *Buku Harian Organisasi Bisnis (Hit) Vol. 6, No. 2, Desember 2013*.
- Nugroho, F. (2012). Dampak Inspirasi Kerja, Tata Kerja dan Wawasan Kerja terhadap Efisiensi Kerja Representatif pada Industri Khusus Kerudung di Bobung, Putat, Dusun Patuk, Gunungkidul Rule. *Teori. Tenaga Kerja Bidang Keuangan, Perguruan Tinggi Negeri Yogyakarta*.
- Polak, Y. S. (2012). Pengaruh Tingkat Pelatihan, Kemampuan Jabatan, dan Mental Kerja Terhadap Pelaksanaan Representatif PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. *Usul. Personalial bidang Keuangan, Hasanuddin College*.
- Puspaningsih, A. (2004). "Komponen yang mempengaruhi Pemenuhan Jabatan dan Pelaksanaan Pengawas Organisasi Perakitan", *Buku Harian Pembukuan dan Pemeriksaan Indonesia, Jakarta*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Berwenang. Edisi ke-10. Koridor Prentice. Inc. New Jersey*.
- Simanjuntak, P. F. (2012). Dampak Evaluasi Pelaksanaan Jabatan Terhadap Inspirasi Kerja Perwakilan PT Putrimega Asriindah. *Teori. Kepegawaian Bidang Keuangan, Perguruan Tinggi Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2012). *Teknik Eksplorasi Instruktif (kuantitatif, subyektif, dan Penelitian dan pengembangan semakin dekat)*. Distributer: Alfabeta, Bandung.
- Sulityarini, D. E. (2008). Hubungan antara Persiapan dan Inspirasi tentang Profitabilitas Pekerja. *Analisis kontekstual: Pertukaran Kerja Inovatif Organisasi Layanan Pertukaran. Teori. Ilmu Organisasi, Sekolah Tinggi Indonesia*.
- Van Vugt, M. (2006). "Akar transformatif dari inisiatif dan pengikut," *Survei penelitian Karakter dan Otak Sosial, Vol. 10, No. 4, hlm. 354-371*.
- Widodo, S.E. (2015). *Kemajuan Aset Manusia Para eksekutif, Yogyakarta: Warisan Pemahaman*