

**PENINGKATAN SOFTSKILL DAN HARDSKILL
DENGAN CARA TRAINING YANG EFISIEN DAN
PROSES ORGANISASIONAL UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PG
TRANGKIL (PT KEBON AGUNG)**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Program Studi S1 Manajemen



Disusun Oleh :

Albiansah Febrianto (30401900022)

**PROGRAM S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Usulan Penelitian Untuk Skripsi

PENINGKATAN SOFTSKILL DAN HARDSKILL DENGAN CARA TRAINING YANG EFISIEN DAN PROSES ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PG TRANGKIL (PT KEBON AGUNG)

Disusun Oleh :

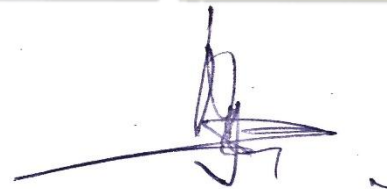
Albiansah Febrianto

Nim : 30401900022

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 10 Juli 2023

Pembimbing,
جامعنا للإمامة والإسلامية



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN

PENINGKATAN SOFTSKILL DAN HARDSKILL DENGAN CARA TRAINING YANG EFISIEN DAN PROSES ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PG TRANGKIL (PT KEBON AGUNG)

Disusun Oleh :

Albiansah Febrianto


Nim : 30401900022

Telah Dipertahankan Di depan Penguji


Pada tanggal, 10 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,


Dr. Drs.E.Marno Nugroho.MM
NIK. 210491025

Penguji I,


Prof. Dr. Heru Sulistyvo S.E M.Si
NIK. 210493032

Penguji II,


Dra. Sri Hindah Pudjihastuti.MM
NIK. 210485009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 10 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Luthfi Nurcholis, S.T.S.E.MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ALBIANSAH FEBRIANTO

NIM : 30401900022

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul ***“PENINGKATAN SOFTSKILL DAN HARDSKILL DENGAN CARA TRAINING YANG EFISIEN DAN PROSES ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PG TRANGKIL (PT KEBON AGUNG)”***

merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat pada skripsi ini di kutip berdasarkan cara yang baiksesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan skripsi ini.

Semarang, 10 Juli 2023

Yang Memberi Pernyataan



ALBIANSAH FEBRIANTO

NIM.30401900022

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Albiansah Febrianto

NIM : 30401900022

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul:

“PENINGKATAN SOFTSKILL DAN HARDSKILL DENGAN CARA TRAINING YANG EFISIEN DAN PROSES ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PG TRANGKIL (PT KEBON AGUNG)”.

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihkan/mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan publikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 10 Juli 2023
Yang Memberi Pernyataan



ALBIANSAH FEBRIANTO
NIM.30401900022

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Studi ini mengkaji peran *Peningkatan Hardskill dan Softskill melalui Training Yang Efisien dan Proses Organisasional* dalam meningkatkan *Kinerja Karyawan* di lingkungan PG.Trangkil. Selain itu studi ini juga menguji peran penerapan Training dan kepemimpinan dari Manajer PG.Trangkil. Penelitian ini dilakukan di PG.Trangkil (PT. Kebon Agung) yang notabene adalah Pabrik Gula terbesar di Kabupaten Pati, dengan sampel sebanyak 110 responden yang terdiri dari karyawan produksi untuk diuji, hubungan dari ketiga konstruk tersebut sebagai salah satu pemangku kepentingan dalam membentuk perilaku kinerja karyawan. Teknik permodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan. Temuan mengungkapkan pengaruh signifikan penerapan *Peningkatan Hardskill dan Softskill melalui Training Yang Efisien* terhadap kinerja perusahaan, dan Melalui pemeriksaan yang mendalam pada beragam *based view* studi ini menawarkan pemahaman yang lebih dan mendalam tentang relasi Pemangku kepentingan dan Manajer dengan Karyawan sebagai moderasi di dunia kerja perusahaan.

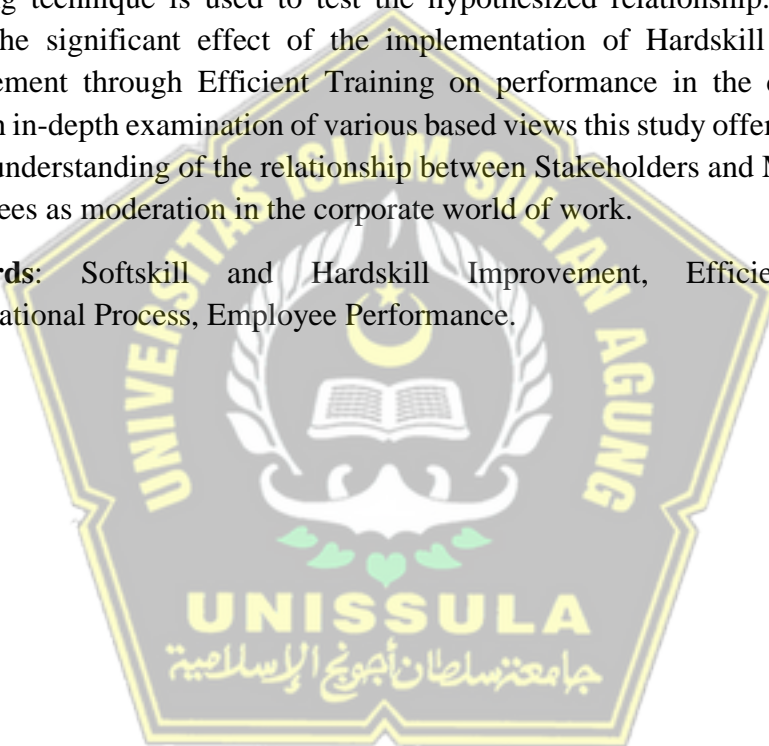
Kata Kunci : Peningkatan Softskill dan Hardskil, Training Efisien , Proses Organisasional, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study examines the role of Increasing Hard Skills and Soft Skills through Efficient Training in improving Employee Performance in the PG.Trangkil environment. In addition, this study also examines the role of implementing training and leadership from the Manager of PG.Trangkil. This research was conducted at PG.Trangkil (PT. Kebon Agung) which incidentally is the largest sugar factory in Pati Regency, with a sample of 110 respondents consisting of production employees to be tested, the relationship of the three constructs as one of the stakeholders in shaping performance behavior employee. Partial least squares structural equation modeling technique is used to test the hypothesized relationship. The findings reveal the significant effect of the implementation of Hardskill and Softskill Improvement through Efficient Training on performance in the company, and Through in-depth examination of various based views this study offers a deeper and deeper understanding of the relationship between Stakeholders and Managers with Employees as moderation in the corporate world of work.

Keywords: Softskill and Hardskill Improvement, Efficient Training, Organizational Process, Employee Performance.



INTISARI

Salah satu kekurangan yang ada di generasi muda saat ini adalah rendahnya keterampilan dalam hal hard skill dan soft skill. Banyaknya pengangguran di Indonesia disebabkan adanya rendahnya keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu diperlukan adanya kemampuan yang mumpuni untuk dapat bersaing. Berdasarkan fenomena tersebut, agar dapat memecahkan masalah yang ada, maka tim pengabdian memfasilitasi permasalahan tersebut dengan mengadakan kegiatan pelatihan hard skill dan soft skill.

Salah satu tantangan yang dihadapi pada era globalisasi adalah peningkatan kemampuan. Jika mengacu pada kondisi saat ini di era pandemi Covid-19, peningkatan skill atau keterampilan menjadi hal yang mutlak dilakukan oleh setiap orang. Berdasarkan data kajian dari Semeru Research Institute menunjukkan bahwa tingkat pengangguran pada usia muda di Indonesia relatif tinggi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Variabel dalam penelitian ini adalah Pelatihan (Training efisien, Proses Organisasional, Human Capital, dan Kinerja Karyawan. Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh menggunakan SmartPLS Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan keseluruhan penelitian ini yang berjudul Peningkatan Hardskill dan Softskill dengan cara Training yang Efisien Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PG Trangkil (PT.Kebon Agung), dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap human capital dengan pengaruh yang positif. 2. Proses organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap human capital dengan pengaruh yang positif. 3. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif. 4. Human capital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif. 5. Proses organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Peningkatan Hardskill dan Softskill dengan cara Training yang Efisien dan Proses Organisasional Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PG Trangkil (PT.Kebon Agung)”.

Penulis meyakini bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, maka pra skripsi ini tidak akan tersusun, maka daripada itu penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Prof Dr. Heru Sulistyو S.E M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T. S.E. MM. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Dr. Drs. E. Marno Nugroho. MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan motivasi dalam memberikan bimbingan, arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Widodo. SE, M.Si. selaku Dosen Wali yang telah memberi semangat dan motivasi dalam proses pengerjaan skripsi.
5. Seluruh Civitas dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pengajaran dan bantuan serta bekal pengetahuan serta Karyawaf tata Usaha dan Perpustakaan yang membantu dalam pengerjaan Skripsi Ini.

6. Segenap karyawan PG.Trangkil yang telah berbaik hati membantu dan memberikan support dalam menjalani penelitian di PG selama pengerjaan Skripsi Ini.
7. Para Responden yang berasal dari Karyawan PG.Trangkil yang telah meluangkan waktu serta memberikan pengetahuan tentang pekerjaannya dalam hal ini membantu penulis dalam pengerjaan Skripsi.
8. Bapak dan Ibu serta keluarga Tercinta yang telah memberikan cinta serta kasih sayang serta memberikan support,motivasi,doa yang sangat besar bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
9. Sahabat sahabatku yang sangat saya cintai yang telah memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis.
10. Teman Dekatku Tersayang yang telah memberikan dukungan,bantuan dan motivasi yang berlebih bagi penulis.

Penulis mengucapkan terimakasih dan mohon maaf jika terdapat banyak kekurangan dalam Skripsi ini.

Semarang, Juli 2023

Penulis



Albiansah Febrianto

30401900022

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vii
INTISARI.....	viii
PRAKATA.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	xvi
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Lsan Teori.....	8
2.1.1 Hard Skill	8
2.1.2 Soft Skill.....	9
2.1.3 Training Efisien.....	11
2.1.4 Jenis Jenis Training Efisien.....	13
2.1.5 Kinerja Karyawan	14
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	16
2.2.1 Pengaruh Training yang efisien terhadap peningkatan Human Capital	16
2.2.2 Pengaruh Proses Organisasional terhadap Human Capital Karyawan	17
2.2.3 Pengaruh Training yang Efisien terhadap Kinerja Karyawan.....	18

2.2.4 Pengaruh Peningkatan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3 Model Empirik.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Pendekatan Penelitian	23
3.3 Data dan Sumber data.....	24
3.4 Data.....	24
3.5 Populasi dan Sampel.....	25
3.5.1 Populasi	25
3.5.2 Sampel.....	25
3.6 Teknik Pengambilan Sampel	26
3.7 Tehnik Pengumpulan Data	26
3.8 Variabel dan Indikator	27
3.9 Teknik Analisis Data	33
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	33
3.9.2 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	34
3.9.3 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Statistik Deskriptif.....	38
4.1.1 Karakteristik Responden.....	38
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian	42
4.2 Analisa Data Menggunakan <i>Struktural Equation Model</i>	46
4.2.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	47
4.2.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	52
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	54
4.3 Pembahasan	58
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Human Capital	58
4.3.2 Pengaruh Proses Organisasional Terhadap Human Capital.....	59
4.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.3.4 Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan.....	63

4.3.5 Pengaruh Proses Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan...	65
BAB V PENUTUP.....	68
5.1 Simpulan.....	68
5.2 Implikasi.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	69
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Efisiensi Kinerja Karyawan Tahun 2021.....	3
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	41
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	41
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Variable Pelatihan.....	43
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Variable Proses Organisasi	43
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Variable Human Capital.....	44
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Variable Kinerja Karyawan	45
Tabel 4. 10 Hasil Nilai Strdized Loading Factors.....	48
Tabel 4. 11 Hasil Nilai cross loading	50
Tabel 4. 12 Hasil Nilai AVE.....	51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4. 14 Hasil Nilai R Square	53
Tabel 4. 15 Hasil Nilai F Square.....	54
Tabel 4. 16 Pengujian Pengaruh Langsung.....	55
Tabel 4. 17 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	57

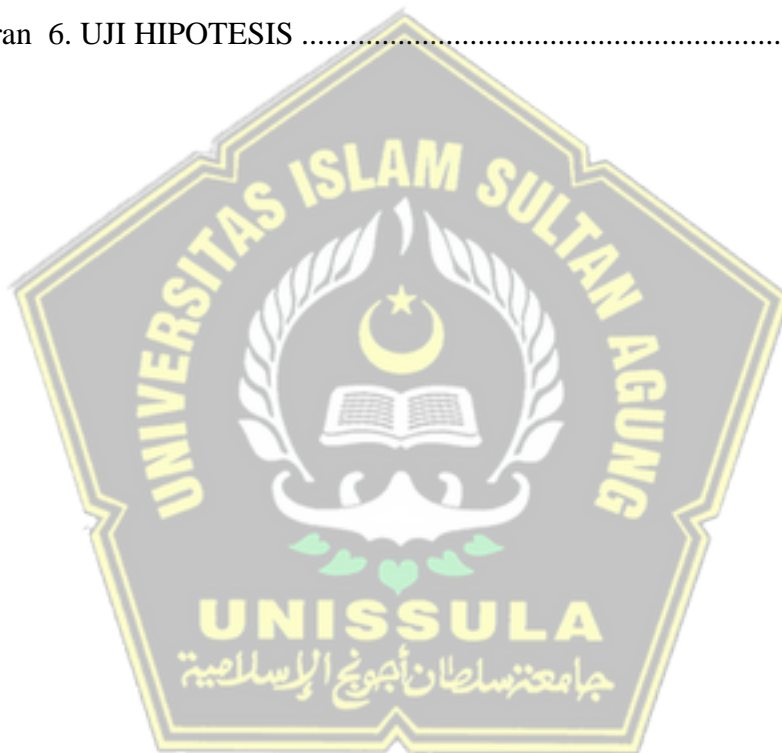
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Diagram Model Hubungan Kausalitas	47
Gambar 4. 2 diagram <i>strdized loading factors</i>	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	73
Lampiran 2. Analisa Data Penelitian	76
Lampiran 3. UJI VALIDITAS	77
Lampiran 4. UJI REABILITAS	79
Lampiran 5. UJI R-SQUARED dan F SQUARE.....	80
Lampiran 6. UJI HIPOTESIS	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu dari banyak masalah yang menimpa anak-anak saat ini adalah kurangnya kompetensi dalam kemampuan teknis dan interpersonal. Tingginya angka pengangguran di Indonesia dapat disebabkan oleh tenaga kerja yang tidak memiliki pengalaman dan pendidikan yang memadai. Oleh karena itu, sangat penting bagi masyarakat untuk memaksimalkan kemampuan mereka sehingga mereka dapat ikut serta dalam kegiatan yang kompetitif. Tim layanan mengantisipasi masalah ini dan oleh karena itu merancang program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal untuk mempercepat waktu penyelesaian. Salah satu masalah yang kita hadapi di era globalisasi ini adalah mengembangkan keterampilan masyarakat. Mengingat penyebaran Covid-19 yang terus berlanjut, sangat penting bagi masyarakat untuk memprioritaskan peningkatan dan diversifikasi keahlian mereka. Mayoritas anak muda di Indonesia tidak dapat menemukan pekerjaan, menurut data yang dikumpulkan oleh Semeru Research Institute.

Sifat yang diinginkan dari seorang calon karyawan adalah bakat, yang sering dikenal sebagai keterampilan atau kompetensi pekerja. Pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menunjukkan kemampuan ini sangat luas. Menjadi seorang profesional membutuhkan kemampuan yang beragam, mulai dari pengetahuan teknis hingga kemahiran interpersonal. Sementara hard skill lebih

sering dikaitkan dengan kapasitas intelektual dan perolehan pengetahuan khusus melalui pengalaman profesional yang luas, soft skill berhubungan dengan perilaku interpersonal yang diperlukan untuk membina dan meningkatkan kinerja. Dengan demikian, mengembangkan keterampilan teknis dan sosial seseorang dapat meningkatkan kemungkinan seseorang untuk memiliki akses ke data dan pengetahuan yang dapat meningkatkan kemungkinan masa depannya. Lie dan Darmasetiawan melakukan eksperimen pada tahun itu (2017).

Di Indonesia, mereka yang telah menerima pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh bidangnya masing-masing dikatakan "siap kerja". Kesuksesan di tempat kerja membutuhkan lebih dari sekadar meningkatkan dan mempertajam keterampilan profesional seseorang; seseorang juga membutuhkan pngan yang positif, pemahaman yang mendalam tentang proses kognitif, dan temperamen yang ceria (Agusta, 2014). Kesenjangan antara apa yang diharapkan dari karyawan dan apa yang benar-benar dapat mereka lakukan merupakan masalah utama bagi PG Trangkil (PT Kebon Agung). Kinerja organisasi secara keseluruhan di cabang tersebut menderita sebagai akibat dari kesenjangan ini.

Dengan situasi ini, produktivitas merupakan ukuran penting dari kinerja dan kompetensi pekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel statistik kinerja karyawan PG berikut ini. Perusahaan yang dimaksud adalah PT Kebon Agung yang berlokasi di Trangkil.

Tabel 1. 1
Tingkat Efisiensi Kinerja Karyawan Tahun 2021
TINGKAT KINERJA KARYAWAN
PT. Kebon Agung TAHUN 2021

No	Divisi	Jumlah Karyawan (Orang)	%
1	Sumber Daya Manusia	8	82,79
2	Keuangan	5	82,35
3	Accounting	5	84,76
4	Pembelian	3	81,01
5	EDP	2	80,20
6	Exim	2	83,50
7	Produksi	152	69,02

Sumber: Data Internal PT. Kebon Agung

Tabel 1.2 dan wawancara dengan Ade Ismail, kepala divisi sumber daya manusia PT Kebon Agung, menunjukkan bahwa divisi manufaktur menunjukkan tingkat efisiensi yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan enam divisi lain yang sebelumnya telah mencapai keanggotaan dalam divisi yang efisien. Menurut penelitian Anthony (2007), kemampuan sebuah organisasi untuk menghasilkan satu unit output tergantung pada efisiensi dari beberapa proses atau sumber daya internal. Sebuah bisnis dikatakan tidak efisien jika outputnya tidak berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

Berdasarkan informasi yang diberikan, untuk memenuhi RKP dan peraturan regulasi konsumsi masyarakat, PG Trangkil perlu melakukan pelatihan keterampilan dan evaluasi kerja bagi seluruh karyawannya. PG Trangkil memahami pentingnya membantu para pekerjanya dalam menentukan peran optimal mereka di dalam perusahaan dan paket remunerasi, karena hal ini mempersiapkan mereka untuk memberikan kontribusi jangka panjang kepada organisasi. Karyawan PG

Trangkil cenderung tidak akan kaget dengan perkembangan dan implementasi baru jika perusahaan memberikan kesempatan kepada mereka untuk belajar secara langsung dan mendorong pengembangan keahlian mereka. Penjelasan di atas menyoroti kebutuhan PG Trangkil untuk terus belajar.

Dalam hal ini, perusahaan harus berinvestasi besar-besaran dalam pelatihan untuk memenuhi tanggung jawabnya. Selain itu, dalam iklim bisnis yang rumit saat ini, manajemen strategis sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih penting dari sebelumnya jika bisnis ingin berkembang dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan globalisasi yang meluas. Menurut Budiarta dkk. (2015), SDM sangat penting dalam merumuskan dan melaksanakan tujuan strategis organisasi dan perencanaan SDM. Radian (2016) berpendapat bahwa di era globalisasi saat ini, sangat penting untuk memiliki akses terhadap sumber daya manusia yang berkualitas. Temuan Rumondor (2013) dapat dirangkum sebagai berikut.

Pelatihan dan pendidikan adalah metode yang terbukti meningkatkan produktivitas. Karyawan yang mengikuti pelatihan secara otomatis meningkatkan hasil kerjanya, memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan lebih baik, dan memikul lebih banyak tanggung jawab. "Bangun" di tahun 2012 merujuk pada kejadian spesifik yang terjadi pada tahun tersebut. Para pekerja dapat berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka dalam industri pilihan mereka berkat program pelatihan. Kursus ini akan membantu mendapatkan pemahaman yang lebih besar tentang prinsip-prinsip yang mendukung kegiatan umum, serta pengetahuan yang lebih luas tentang masa lalu, sekarang, dan masa depan. Karyawan akan mendapatkan kerendahan hati yang sehat dari kesempatan ini, dan

dedikasi mereka terhadap organisasi akan diperkuat sebagai hasilnya. Pada tahun 2016, peneliti yani dan Makian mengumpulkan data.

PG. Trangkil juga telah memulai program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja individu dan tim. Dengan memanfaatkan keahlian, pengalaman, dan kemampuan pekerjanya, perusahaan dapat bekerja lebih efisien dan lebih efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Mempekerjakan orang yang tidak sepenuhnya bersertifikat tidak hanya menyebabkan masalah, tetapi juga menurunkan produktivitas. Hal ini juga akan membuat kelompok kurang mampu bekerja sama dengan lancar dan produktif untuk mencapai tujuannya. Boe (2014) telah menghasilkan sebuah karya akademis yang membahas lebih lanjut jika tertarik.

Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien Fatihin, (2014). Pelaksanaan peningkatan skill dan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja Dartha, (2010). Kinerja seseorang dapat dilihat dari usaha usaha dari karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya Nazar et al. (2014). Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif atau produktivitas kerjanya semakin meningkat Yusuf, (2015).

Pelatihan yang efektif, menurut Simamora (1997), dapat mengurangi kebutuhan untuk mengganti karyawan, meningkatkan hasil dan moral, dan mematuhi hukum yang mengharuskan adanya kesempatan kerja yang sama. Sinambela (2016) berpendapat bahwa pelatihan adalah upaya tim yang melibatkan organisasi dan karyawan.

Latar belakang ini menunjukkan bahwa peneliti berpikir untuk mempelajari output pekerja. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah **“PENINGKATAN SOFTSKILL DAN HARDSKILL DENGAN CARA TRAINING YANG EFISIEN DAN PROSES ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PG TRANGKIL (PT KEBON AGUNG)”**

1.2 Rumusan Masalah

Pernyataan masalah penelitian ini, "Bagaimana Meningkatkan *Hardskill* dan *Softskill* melalui Pelatihan dan Proses Organisasi yang Efisien untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PG. Trangkil (PT. Kebon Agung) adalah pilihan yang tepat untuk pertanyaan-pertanyaan kuis berikut ini.

1. Apa saja yang Pengaruh pengembangan *Hardskill* dan *Softskill* terhadap kinerja karyawan di PG. Trangkil (PT. Kebon Agung) ?
2. Mengapa di masa pandemi kinerja karyawan PG. Trangkil (PT. Kebon Agung) tidak sesuai dengan skill dan keahliannya ?
3. Bagaimana cara perusahaan menerapkan training yang efisien untuk meningkatkan skill karyawan PG. Trangkil (PT. Kebon Agung) ?
4. Bagaimana hubungan antara Training yang efisien dan kinerja karyawan PG. Trangkil (PT. Kebon Agung) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

Tujuan mendasar dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana peningkatan soft skill dan hard skill para pekerja pascasarjana mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja. Trangkil (PT. Kebon Agung) bercita-cita untuk membantu para manajer dalam menilai dan mengkoordinasikan tim mereka secara efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan profitabilitas perusahaan dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, perusahaan berusaha untuk menempatkan pekerja pada posisi yang memanfaatkan keahlian dan pengalaman mereka secara maksimal.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Perusahaan terhadap Peningkatan Softskill dan Hardskill serta Kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan referensi bagi para pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama.
3. Sebagai acuan penambah pengetahuan bagi pembaca proposal ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Lsan Teori

2.1.1 Hard Skill

Ada dua teknik utama untuk mengevaluasi kemampuan teknis: tes dan penggunaan aktual. Menurut Islami (2012: 27), *Hard Skill* seseorang terdiri dari kecerdasan dan kompetensi mereka dengan alat. Memperoleh pengetahuan teknis mencakup kapasitas untuk memahami atribut dan desain produk, mengembangkan barang yang sesuai dengan kemajuan teknologi, mengatasi masalah yang muncul, dan mengevaluasi kelayakan produk berdasarkan tujuan organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan sejumlah besar ide produk dan layanan baru.

Selain itu, kemampuan untuk membedakan antara banyak proses kognitif yang terlibat dalam pemikiran, pemecahan masalah, dan kognisi kadang-kadang disebut sebagai kapasitas intelektual atau bakat kognitif.

Keterampilan teknis, kadang-kadang dikenal sebagai "Hard Skills," adalah subjek analisis Suhardjono (2014: 49). Penelitian Molan (2014: 28) menunjukkan bahwa konsep Hard Skills dari Robbins dapat dibagi menjadi dua sub-konsep yang berbeda.

- Akuisisi kompetensi teknis atau fungsional, serta pertumbuhan kemampuan yang sesuai dan dapat diterapkan, ditekankan.
- Kemampuan untuk mengatasi masalah atau mengembangkan keterampilan seseorang untuk meningkatkan efektivitas teknologi. Beberapa orang

mencoba menjelaskan kejadian ini dengan mengatakan bahwa ini adalah bakat untuk membuat mesin bekerja lebih baik.

Menurut Alam (2015: 14), "hard talent" menggambarkan keahlian atau kemampuan alamiah seseorang dalam bidang teknis. Pengetahuan atau keahlian teknis ini mencakup berbagai kemampuan yang sering kali dibutuhkan untuk profesi tertentu dan memfasilitasi perkembangannya sejalan dengan teknologi modern; ini juga mencakup kemampuan untuk mengatasi masalah dengan menganalisisnya dan mengidentifikasi solusi yang paling optimal.

Hard Skill, seperti yang didefinisikan oleh konselor karier dan ketenagakerjaan Alison Doyle, adalah bakat yang "nyata", "terukur", dan "dapat diperoleh". Menurut penuturannya, perekrut tenaga kerja yang dipekerjakan perusahaan berfokus pada kompetensi kandidat selama proses wawancara.

Selain itu, Alison Doyle menekankan nilai keterampilan teknis sebagai kualitas yang paling menonjol dalam diri calon karyawan. Ada kemungkinan bahwa praktik pemberi kerja dalam menggunakan ujian penerimaan yang ketat sebagai cara untuk menyaring calon karyawan secara selektif menjadi penyebab dari fenomena ini, karena hal tersebut mengabaikan adanya keahlian yang berbeda di antara para pelamar.

2.1.2 Soft Skill

Salah satu contoh keterampilan lunak adalah kapasitas untuk interaksi manusia yang konstruktif dan kolaboratif. Karakteristik kepribadian dan watak adalah dua nama lain dari keterampilan lunak. Kepribadian, pola perilaku yang sudah berlangsung lama, dan preferensi alamiah, semuanya berkontribusi dalam

membuat kita semua menjadi unik. Pola asuh, pilihan pekerjaan, dan pencapaian pendidikan seseorang dapat membentuk sifat-sifat ini.

Secara tradisional, pemberi kerja memberikan bobot lebih pada kandidat yang memiliki latar belakang akademis yang kuat dan pengalaman profesional yang substansial. Di pasar kerja yang kompetitif saat ini, soft skill, seperti komunikasi dan kerja sama tim, lebih dihargai oleh pemberi kerja. Memiliki berbagai macam "soft skill", atau kemampuan interpersonal dan kemampuan hidup, menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan pencapaian teknologi secara efektif.

Memiliki kualitas ini akan memfasilitasi jaringan dengan para profesional dari berbagai organisasi, yang mengarah pada efisiensi yang lebih besar di tempat kerja. Orang yang pi berinteraksi dengan orang lain dalam suatu kelompok memiliki perpaduan ideal antara sifat-sifat yang mengagumkan, kualitas yang sangat baik, dan ciri-ciri kepribadian yang berbeda. Ada berbagai macam kemungkinan manifestasi dari keterampilan lunak. Teknik ini dikembangkan pada tahun 1972, namun baru digunakan secara luas pada awal tahun 1990-an.

Menurut Moss dan Tilly (tanpa tanggal), "bakat-bakat lunak" seseorang adalah bakat-bakat yang tidak berasal dari keahlian khusus mereka. Jika menunjukkan karakteristik ini, orang akan kagum dengan kecakapan teknis . Sifat-sifat berikut ini dihargai oleh perusahaan dan sangat penting untuk kelancaran fungsi semua divisi dan karyawan.

Keterampilan lunak mencakup hal-hal seperti kemampuan untuk memimpin, mendengarkan secara aktif, bernegosiasi, dan menyelesaikan konflik (Hewitt Sean,

2008). Keterampilan lunak berbasis kepribadian dan tidak bergantung pada pengetahuan teknis seseorang. Kemampuan ini mencakup karakteristik karakter selain kemahiran teknis. Studi "Tobin pada tahun 2006" melakukan penelitian yang ekstensif dan harus mendapatkan nilai yang baik.

Frasa "soft skill" sering digunakan untuk merujuk pada serangkaian sifat yang membantu seseorang untuk berhasil dalam usaha profesional mereka. Meskipun kemampuan ini mungkin menjadi kurang penting dengan berkembangnya sektor jasa, kemampuan ini tetap diperlukan oleh setiap organisasi untuk berhasil dan menghasilkan keuntungan. Berdasarkan penelitian Dale pada tahun 2008, hal ini mungkin saja terjadi.

Hindari penggunaan kata "*hard skills*" dan "*soft talents*" secara bergantian. Kemungkinan bahwa individu akan menggunakan keterampilan bahasa dan interpersonal mereka dan bakat penting lainnya meningkat. Menurut *The Balance Careers*, "*soft skills*" mencakup beragam kualitas, termasuk kecakapan dalam bekerja sama dalam tim, kemampuan berbasa-basi, kemahiran dalam komunikasi lisan dan tulisan, dan kapasitas untuk berkembang dalam berbagai konteks profesional dan pribadi. Karakteristik ini sangat prediktif terhadap kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan baik dengan orang lain dalam lingkungan bisnis.

2.1.3 Training Efisien

Berinvestasi dalam pelatihan karyawan sangat penting jika ingin menciptakan budaya kerja keras dan dedikasi di perusahaan. Rencana yang

disebutkan di atas adalah upaya untuk meningkatkan antusiasme pekerja. Tujuan training atau pelatihan menurut ahli adalah:

1. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk membekali karyawan agar dapat memenuhi tugas-tugas yang ditentukan untuk posisi mereka. Pelatihan adalah proses terorganisir yang membekali orang dengan pengetahuan dan kemampuan yang dapat mereka gunakan dalam pekerjaan. Para ahli percaya bahwa pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses di mana seseorang secara sistematis memperoleh informasi, keterampilan, dan kompetensi melalui kombinasi pengajaran formal di kelas, praktik langsung, dan skenario yang realistis. Tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja peserta pelatihan di bidang yang mereka pilih.
2. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk memberikan pengetahuan yang diperlukan oleh para pekerja untuk menjalankan peran mereka yang ada dengan sukses. Di sisi lain, konsep pengembangan berkaitan dengan peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan pngan pekerja, terutama bagi mereka yang mungkin mendapat manfaat dari lebih banyak pelatihan dan peluang promosi. Pelatihan adalah proses yang terencana dengan tujuan untuk memodifikasi perilaku karyawan demi kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Pada tahun 2014, Denny Triasmiko merujuk kembali kepada Sedarmayanti.
3. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dan mengurangi biaya dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Salah satu cara untuk berpikir tentang pelatihan adalah sebagai serangkaian kursus yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan siswa dalam

bidang pekerjaan yang mereka pilih. Efektivitas program pelatihan tergantung pada seberapa berhasil tujuan-tujuannya direalisasikan.

4. Sofyandi (2013) mengutip pendapat dari tiga orang Raes yang berpandangan bahwa pelatihan memiliki tujuan g: pengembangan keterampilan langsung dan pertumbuhan karir jangka panjang. Dalam kajiannya, Davis dan Sofyandi (2013) menyoroti penggambaran Werther di dalam buku tersebut.

Dari apa yang telah dikatakan di atas, dapat disimpulkan bahwa para ahli percaya bahwa pelatihan formal diperlukan bagi pekerja yang ada dan pekerja yang akan datang dalam sebuah bisnis atau organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Pelatihan membantu orang untuk meningkatkan keahlian mereka saat ini dan mempelajari keahlian baru yang dapat digunakan dalam profesi mereka di masa depan.

2.1.4 Jenis Jenis Training Efisien

Rosleny (2015) menemukan bahwa pelatihan pekerja dapat menghasilkan output yang lebih besar. Melalui instruksi ini, siswa mempelajari ide, teknik, norma, dan sudut png baru. Dalam tinjauan literturnya, Rosleny (2015) menunjukkan berbagai macam pendekatan instruksional.

Pelatihan Keahlian

- Pelatihan keahlian

Kemampuan yang dibutuhkan memiliki kurikulum pelatihan yang cukup sederhana. Metode evaluasi yang komprehensif membantu menunjukkan titik-titik masalah dan peluang pertumbuhan. Tahap evaluasi sangat penting

untuk menentukan keberhasilan pelatihan karena tahap ini menetapkan kriteria untuk mengukur penerapan praktis dari pelatihan.

- **Pelatihan Ulang**

Ketika terjadi perubahan di pasar kerja, pelatihan ulang dapat membantu orang beradaptasi dengan mengajarkan keterampilan baru.

- **Pelatihan Lintas Fungsional**

Tujuan dari pelatihan lintas fungsi adalah untuk memberikan karyawan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas dan melaksanakan kewajiban di luar peran inti mereka.

- **Pelatihan Tim**

Dalam konteks tim profesional, "pelatihan tim" mengacu pada proses mempersiapkan sekelompok individu untuk bekerja sama secara efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

- **Pelatihan Kreativitas**

Ide di balik pelatihan kreativitas adalah bahwa dengan panduan yang tepat dan latihan rutin, siapa pun dapat meningkatkan kemampuan kreatif mereka. Karyawan didorong untuk berpikir di luar kebiasaan, dan saran-saran mereka ditimbang berdasarkan rasionalitas, ekonomi, dan penerapannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting untuk kesuksesan setiap bisnis atau organisasi karena mereka membantu dalam berbagai hal seperti manajemen tenaga kerja, alokasi sumber daya, dan mendapatkan hasil yang maksimal dari personel. Kemungkinan besar manusia terlibat dalam beberapa kapasitas dalam proses

manufaktur. Kerja fisik sama pentingnya dengan kerja otak dalam hal produksi manusia. Optimalisasi sumber daya manusia adalah alat utama yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan output per karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dilihat sebagai faktor penting dalam, atau dasar untuk, mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut Hasibuan (2002:160), keberhasilan seseorang tergantung pada tingkat keinginan, usaha, dan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Definisi kinerja di atas menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari penerapan pengetahuan, kecakapan, usaha, dan waktu yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Penelitian Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa produktivitas karyawan terkait dengan ketaatan mereka pada rutinitas kerja yang telah ditetapkan, selama rutinitas tersebut dilakukan pada jam kerja yang telah ditentukan dan pada lokasi yang telah ditentukan. Kinerja, seperti yang disarankan oleh Stolovitch dan Keeps (yang disebutkan dalam blog Mangkuprawira), dapat dianggap sebagai melakukan sesuatu. Hasil yang dicapai sejauh ini terlihat seperti ini.

Menurut filosofi Faustino, pertunjukan Menurut Cardosa Gomes (2003), ada hubungan yang kuat antara kinerja karyawan (yang dinilai dengan indikator seperti output, efisiensi, dan efektivitas) dan output bisnis. Kinerja karyawan, seperti yang didefinisikan oleh Simamora (1997), adalah pelaksanaan tanggung jawab secara konsisten yang memungkinkan sebuah organisasi berfungsi secara efisien dan

mewujudkan tujuannya. Mengutip Casio (1992) (blog Mangkuprawira), "kinerja" adalah keberhasilan penyelesaian tugas yang diberikan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang karyawan diukur dari jumlah dan kualitas hasil kerja mereka, seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2006). Mathis dan Jackson (2006) memberikan definisi kinerja sebagai tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja. Menurut para ahli, upaya kolektif dari karyawan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah apa yang membuat organisasi berhasil.

Upaya kolektif karyawan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah apa yang membuat perusahaan sukses, menurut para ahli.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Training yang efisien terhadap peningkatan Human Capital

Agar dapat berkembang di pasar yang sangat kompetitif saat ini, perusahaan harus berinvestasi besar-besaran dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam iklim bisnis yang sangat ketat dan lanskap teknologi yang terus berkembang saat ini, kesuksesan jangka panjang dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada praktik manajemen sumber daya manusianya. Oleh karena itu, keberadaan individu-individu yang menduduki posisi-posisi penting dalam sebuah organisasi memiliki nilai yang sangat penting bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Pentingnya penelitian dan pengembangan yang berkelanjutan di bidang ini semakin ditekankan. Menurut studi tahun 2016 oleh Cashmere Study, kinerja dapat dilihat sebagai hasil akhir dari tindakan yang diambil dan kegiatan yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan dalam batas waktu tertentu. Untuk

menjadi sukses di dunia bisnis modern, sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan lebih dari sekedar uang dan gedung. Pertumbuhan sumber daya manusia dibantu oleh aspek yang disebutkan di atas, yang jika digabungkan dengan sumber daya manusia yang dapat dipercaya, dapat meningkatkan kinerja organisasi ke tingkat yang lebih tinggi. Menurut Nitta (2013), keberhasilan setiap bisnis atau organisasi bergantung pada karyawannya, yang harus dalam kondisi kesehatan fisik dan mental yang prima dan memiliki sikap positif, pengendalian diri, kegembiraan, dan keterampilan serta pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Artikel tersebut menunjukkan bahwa jika PT. Kebon Agung melaksanakan program pelatihan dengan baik, perusahaan akan lebih sukses karena karyawannya akan berkinerja lebih baik dan mempelajari keterampilan baru.

Hipotesis 1 : Training Yang Efisien berpengaruh positif terhadap peningkatan Human Capital.

2.2.2 Pengaruh Proses Organisasional terhadap Human Capital Karyawan

"Proses" didefinisikan sebagai "prosedur metodis" dalam bahasa Indonesia. Kata "proses organisasi" digunakan untuk merujuk pada berbagai aktivitas yang membentuk tujuan dasar organisasi. "Proses organisasi" suatu organisasi dapat dilihat sebagai cara-cara yang digunakan oleh para anggotanya untuk berkontribusi pada pembentukan, pemeliharaan, dan peningkatan organisasi. Fondasi sistem terdiri dari proses-proses organisasi. Ada kemungkinan masalah muncul di dalam perusahaan meskipun segala sesuatu di luar tampak berjalan dengan baik. Para pemangku kepentingan saat ini adalah kerangka kerja organisasi yang memastikan perusahaan dapat beradaptasi dengan keadaan baru dan terus mencapai tujuannya.

Efisiensi tenaga kerja sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari setiap bisnis karena mereka membantu mengembangkan keterampilan keras dan lunak personelnnya. Hal ini membantu memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan seperti yang dilihat oleh pemangku kepentingan eksternal. Oleh karena itu, pengumpulan informasi sangat penting untuk pengembangan bisnis. Beberapa penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Chonko dkk. (2003), Choe (2004), Gonzales (2001), Lopez dkk. (2005), Wu dan Cavusgil (2006), dan Rose dkk. (2009), telah berupaya mengembangkan metode dan instrumen yang dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

Hipotesis 2: Proses Organisasional memberikan dampak Positif bagi peningkatan Human Capital.

2.2.3 Pengaruh Training yang Efisien terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2001: 193) menyebutkan berbagai faktor ekonomi, teknis, dan perilaku yang berdampak pada faktor-faktor kinerja yang diteliti di sini, termasuk pelatihan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja fisik, sistem kompensasi, desain pekerjaan, kesetiaan pada organisasi, dan banyak lagi.

Seperti yang ditunjukkan dalam As'ad (2001: 49), penelitian Tiffin dan Mc. Cormick menunjukkan bahwa ada dua jenis pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja individu.

- **Faktor Individual**

Sikap, karakteristik kepribadian, atribut fisik, minat dan motivasi, pengalaman sebelumnya, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan elemen pribadi lainnya, semuanya termasuk dalam daftar prediktor potensial.

- **Faktor Situasional**

Kondisi atau pengaturan ekstrinsik yang berpengaruh pada suatu peristiwa disebut sebagai "faktor situasional." Lingkungan fisik dan sosial adalah dua contoh dari faktor-faktor ini.

- **Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.**

Beberapa elemen, termasuk str organisasi, praktik pelatihan dan pengawasan, metode remunerasi, dan lingkungan sosial, berkontribusi pada pengaruh aspek sosial dan organisasi terhadap individu di tempat kerja.

Banyak variabel ekonomi, teknis, dan perilaku, termasuk motivasi intrinsik, kepuasan kerja, stres, kondisi kerja, kompensasi, desain pekerjaan, kesetiaan organisasi, dan seterusnya, telah diidentifikasi sebagai faktor penentu kinerja yang penting (Handoko, 2001:193).

Hipotesis 3 : Training Yang Efisien memberikan efek positif bagi Kinerja Karyawan .

2.2.4 Pengaruh Peningkatan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997) mendefinisikan kinerja sebagai "kemampuan untuk melaksanakan kegiatan secara kompeten dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Kinerja dapat didefinisikan sebagai seberapa baik perilaku

nyata seorang karyawan sesuai dengan harapan atasannya. Arnold dan Feldman (1986) menemukan hubungan antara tingkat tanggung jawab karyawan dengan tujuan dan tuntutan organisasi. Karyawan harus berusaha meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal mereka untuk meningkatkan produktivitas. Pola ini dapat dijelaskan dengan meningkatnya kebutuhan akan karyawan yang memiliki keterampilan teknis serta sifat-sifat karakter seperti kemauan dan keaslian yang penting untuk melaksanakan kewajiban profesional mereka dengan sukses. Tanpa adanya pengakuan atas usaha keras dan dedikasi terhadap suatu tujuan, nilai dari pengetahuan dan keterampilan akan terkikis. Agar berhasil melaksanakan proyek-proyek ini, perusahaan harus merekrut lebih banyak individu untuk mengisi posisi perencana dan pelaksana. Jawaban ini sesuai dengan harapan perusahaan yang ingin memiliki staf yang memiliki keahlian teknis dan kualitas interpersonal yang dibutuhkan.

Hipotesis 4 : Peningkatan Human Capital berdampak Positif bagi Kinerja Karayawan.

Kemungkinan besar metode pengorganisasian akan ditingkatkan. Bakat keras adalah kemampuan teknis dan keakraban dengan prinsip-prinsip ilmiah dan terobosan teknologi yang merupakan hal mendasar dalam suatu pekerjaan. Ada ruang untuk perbaikan dalam Proses Organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Kadek (2012). "Keterampilan keras" tertentu, atau pengetahuan teknis, sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam bidang pekerjaan tertentu. Sebagai contoh, insinyur mesin harus fasih menggunakan berbagai jenis peralatan, sedangkan programmer harus menguasai bahasa tertentu. Kepribadian, atau "soft

skill", dapat dikembangkan melalui usaha keras, tetapi juga dapat diasah melalui sekolah formal dan pelatihan di tempat kerja. Apa yang sekarang kita sebut sebagai "keterampilan lunak" berevolusi dari apa yang sebelumnya dikenal sebagai "kecerdasan emosional." "Soft skill" adalah kualitas tak berwujud yang tidak dapat diajarkan dalam buku teks, namun sangat penting untuk kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari. Turner (2014) mengamati bahwa setelah melembagakan proses organisasi dan pelatihan, produksi meningkat sebesar 65,5%. Keterampilan keras sangat penting, terutama jika dibandingkan dengan kemampuan "lunak", yang memiliki dampak yang lebih kecil pada kesuksesan (hanya 15%). Keterampilan keras dapat dimaksimalkan pada pekerja yang juga memiliki kemampuan lunak yang kuat. Keterampilan seperti resolusi konflik, kecerdasan emosional, dan ketenangan di bawah tekanan sangat dicari oleh perusahaan. Pemain tim dan manajer, yang keduanya sangat bergantung pada komunikasi interpersonal dan kemampuan kepemimpinan, akan sangat diuntungkan dengan memiliki soft skill yang baik.

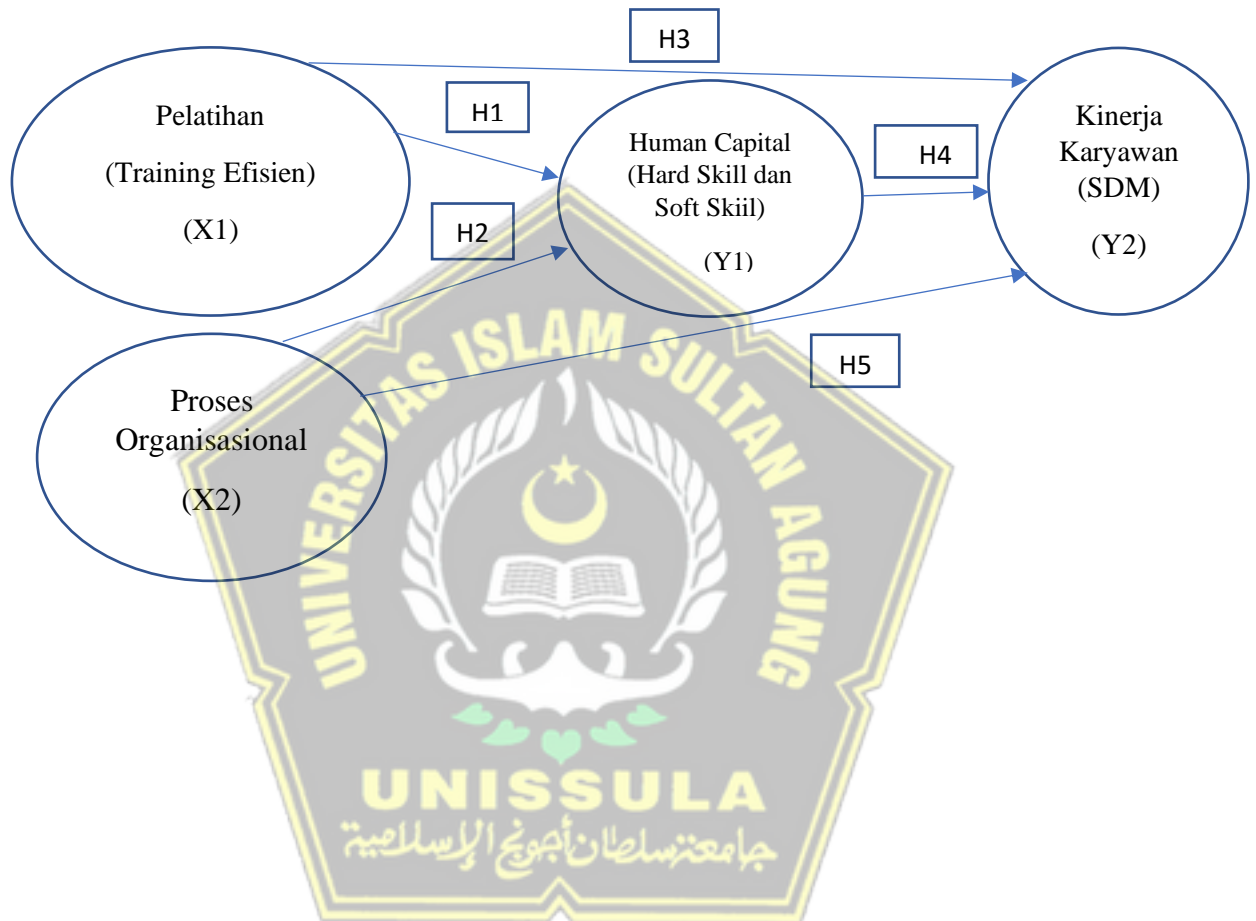
Hipotesis 5 : Proses Organisasi berpengaruh Positif bagi Kinerja Karyawan.

2.3 Model Empirik

Tiga variabel dari model empiris yang peneliti gunakan adalah faktor intervening, variabel dependen, dan variabel independen. Untuk melacak hubungan antara Y2 (hasil yang diinginkan), Y1 (mediator), dan X (variabel yang dimodifikasi), akan sangat membantu jika kita memberikan huruf pada masing-masing variabel. Sumber daya manusia, yang terdiri dari keterampilan teknis dan kualitas interpersonal, sedang dipelajari di sini sebagai indikator yang

memungkinkan untuk kinerja pekerja. Gambar berikut ini menunjukkan hubungan antara kedua elemen ini.

***MODEL EMPIRIK**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif selalu dikenal dengan kekakuan, sistematisasi, dan pendekatan yang ketat. Menurut Sugiyono (2011:8), positivisme cocok dengan metode penelitian kuantitatif. Metode yang berfokus pada populasi atau kelompok tertentu, dengan menggunakan peralatan penelitian untuk mendapatkan data dan teknik analisis yang bersifat kuantitatif atau statistik. Metode ini sering digunakan untuk meneliti pengertian-pengertian yang dipegang secara umum.

3.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Alih-alih membuat kesimpulan yang luas, penelitian deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2011: 29), menggunakan data mentah atau sampel untuk memberikan gambaran atau ringkasan yang lengkap tentang masalah yang dihadapi.

Penelitian ini sebagian besar bersifat deskriptif, dan menggunakan pendekatan studi kasus. Menurut Nazir (2004: 66), tujuan utama studi kasus adalah untuk memberikan uraian yang terinci mengenai konteks, sifat-sifat, serta komponen-komponen yang unik dari suatu kasus (atau individu), sehingga dapat ditarik suatu generalisasi.

3.3 Data dan Sumber data

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PG. Trangkil (PT.Kebon Agung).

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2022 sampai selesai

3. Data dan Sumber Data

3.4 Data Penelitian

Untuk penelitian ini, menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi yang dapat diukur atau dihitung secara numerik dan sering disajikan dalam bentuk deskripsi numerik atau statistik (Sugiyono, 2011: 15). Data numerik berikut ini diperlukan untuk penyelidikan. Ukuran sampel dan hasil survei yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

A. Sumber Data

"sumber data" adalah individu atau organisasi yang memberikan informasi yang digunakan dalam penelitian (Arikunto, 2006: 129). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data yang berbeda:

1. Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh peneliti atau pegawai negeri secara langsung dari sumber aslinya. Mayoritas data yang digunakan dalam analisis ini dikumpulkan dari karyawan PG. Trangkil (PT. Kebon Agung) (oleh karena itu disebut sebagai "responden").
2. Peneliti dapat meningkatkan data utama dengan menggunakan sumber data sekunder. Sebagai alternatif, peneliti dapat menduga bahwa data tersebut memiliki struktur berbasis dokumen. Data sekunder yang

digunakan dalam penelitian ini sebagian besar diambil dari publikasi ilmiah, jurnal akademis, dan literatur lain yang relevan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Dalam konteks penyelidikan ilmiah dan pengumpulan data, kata "populasi" dapat digunakan untuk merujuk pada berbagai macam entitas yang memenuhi kriteria tertentu bagi peneliti (Sugiyono, 2011; 18). Pengambilan sampel secara acak digunakan untuk merekrut 152 pekerja dari PG Trangkil (PT. Kebon Agung) untuk penelitian ini.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2012) mendefinisikan sampel sebagai "representasi dari keseluruhan populasi." Menurut data yang ada, terdapat 152 orang yang bekerja di PG Trangkil (PT. Kebon Agung). Oleh karena itu, kami hanya dapat meneliti 110 orang. Husein Umar (2002, hlm. 59) menyarankan metode Slovin, yang mengharuskan penggunaan rumus yang telah ditentukan sebelumnya untuk menetapkan ukuran sampel yang sesuai.

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

Husein Umar (2002)

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,05)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{152}{1 + 152 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{152}{1,38}$$

$$n = 110,14 \text{ dibulatkan menjadi } 110$$

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah serangkaian metode yang digunakan untuk memilih bagian yang valid secara statistik dari suatu populasi untuk penelitian atau analisis statistik. Ada beberapa strategi untuk menentukan berapa banyak orang yang akan dimasukkan ke dalam sampel penelitian. Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti secara sadar memilih sampel mereka berdasarkan seperangkat kriteria yang telah ditetapkan. Responden dipilih dengan hati-hati oleh peneliti dengan harapan bahwa mereka akan memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang keadaan seputar perekrutan mereka di PG Trangkil (PT Kebon Agung).

3.7 Tehnik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa strategi untuk mengumpulkan data selama proses pemeriksaan.

1. Wawancara dengan para eksekutif tingkat atas dan manajemen PT Kebon Agung memberikan data dan informasi penting.

2. Apa yang sering disebut sebagai "analisis dokumentasi" adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan data atau bahan tertulis secara hati-hati yang memberikan kepercayaan terhadap tujuan penelitian.
3. Untuk mengukur tingkat kepuasan terhadap teknik bauran pemasaran yang digunakan oleh PG Trangkil (PT. Kebon Agung), perusahaan mengirimkan kuesioner kepada para stafnya.

3.8 Variabel dan Indikator

Modal sumber daya manusia, yang mencakup hard skill dan soft skill, merupakan salah satu dari empat konsep penting dalam investigasi ini. Ada dua jenis variabel yang perlu dipertimbangkan di sini: variabel dependen dan variabel independen. Hal-hal berikut ini akan dimasukkan dalam survei yang akan dilakukan:

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Human Capital (Hardskill & Softskill)	<ul style="list-style-type: none"> • "Kapasitas individu" seseorang mengacu pada kemampuan atau keterampilan mental atau fisik intrinsik mereka untuk berbagai tugas. • "Motivasi pribadi" seseorang adalah dorongan dari dalam diri yang mendorong mereka untuk bekerja mencapai suatu tujuan. • Banyak bidang akademis yang berkonsentrasi pada kepemimpinan, dengan tujuan umum untuk 	(Mayo 2000) ; (Ivancevich M. Jhon et.al.,2007)

		<p>meningkatkan pengawasan dan pengarahan orang, kelompok, dan organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas sebuah kelompok kerja diukur dari seberapa sukses anggotanya menyelesaikan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan mereka, yang mungkin memerlukan perekrutan pekerja dari divisi lain. 	
2.	Proses Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> • Kami menyebut kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan hubungan seseorang sebagai "penguasaan pribadi". Keterampilan ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam kehidupan pribadi dan profesional . Setiap orang memiliki berbagai macam keterampilan khusus. • Model mental, yang juga dikenal sebagai kreasi kognitif, kerangka kerja konseptual, atau pngan dunia, merupakan hal yang mendasar bagi gaya berpikir seseorang. Model mental membantu kita memahami dunia dan hubungan antara berbagai hal. Salah satu definisi alternatifnya 	(<u>RA Sari, R Yuniarti, FRN Safitri 2018</u>),

		<p>adalah bahwa model mental adalah kerangka kerja kognitif yang memberikan representasi simbolis dari proses dan interaksi mendasar yang membentuk kosmos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Istilah "Visi Bersama" menggambarkan metode untuk memperkuat kohesi tim dengan mengembangkan gambaran mental bersama tentang masa depan yang ideal. Untuk mencapainya, diperlukan pemahaman bersama tentang prinsip dan prosedur yang mendasari yang akan menghasilkan kesepakatan ini. • Pembelajaran tim dapat dianggap sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengesampingkan sudut png pribadi mereka untuk sementara waktu demi kepentingan kelompok. 	
3.	Pelatihan / <i>Training</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajar sangat penting bagi keberhasilan sistem pendidikan apa pun. Sangat penting untuk diingat bahwa sebagian besar program pelatihan dibuat dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja peserta. Oleh karena itu, sangat penting 	(J Kamiludin 2016) ; (T Aleksa et.al., 2019)

		<p>bagi individu yang dipilih untuk menjadi pelatih memiliki latar belakang dan minat yang sesuai dengan bidang yang akan mereka ajarkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan bahwa benar-benar tahu apa yang bicarakan adalah indikator utama. • Kriteria yang jelas dan kredensial yang memadai, seperti kecenderungan yang telah ditunjukkan untuk pelatihan, harus mendukung proses seleksi peserta pelatihan. • Tidak ada dalam materi yang dibuat oleh pengguna yang dapat digunakan untuk tujuan akademis. Istilah "materi pelatihan sumber daya manusia" mengacu pada semua kursus dan alat bantu pengajaran yang digunakan dalam kelas sumber daya manusia yang telah dirancang untuk membantu bisnis mencapai tujuan mereka. • Salah satu dari sekian banyak aspek yang dapat digunakan sebagai indikator adalah seberapa baik materi pelatihan tersebut sesuai dengan keinginan peserta. • Kedua, rencana pelatihan dikembangkan dengan tujuan untuk meningkatkan kemungkinan berhasilnya kegiatan pelatihan sumber daya 	
--	--	---	--

		<p>manusia yang sesuai dengan isi dan karakteristik peserta. Tindakan mensosialisasikan tujuan pelatihan adalah salah satu indikatornya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada dalam materi yang dibuat oleh pengguna yang dapat digunakan untuk tujuan akademis. Pelatihan yang ditargetkan tidak hanya mencakup hasil yang diinginkan dari kerangka kerja program, tetapi juga pengembangan rencana aksi dan penetapan target. Memiliki tujuan yang jelas untuk program pelatihan merupakan indikator yang penting. 	
4.	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Robbins (2016:260) berpendapat bahwa ketika menilai kinerja karyawan dalam pekerjaan, penting untuk mempertimbangkan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka sendiri dan sejauh mana karyawan melakukan tugas dengan tepat sesuai dengan keterampilan dan kemampuan individu mereka. • Menurut Robbin (2016:260), kuantitas adalah jumlah output yang dinyatakan sebagai unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. 	(Robbin 2016)

		<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu dapat diukur dengan melihat berapa banyak tugas yang diselesaikan pada awal periode tertentu, yang dapat dilakukan melalui koordinasi hasil output dan penggunaan waktu yang tersedia secara efisien untuk kegiatan-kegiatan selanjutnya (Robbins, 2016:261). • Materi pengguna tidak perlu diedit. dapat mengukur efisiensi perusahaan dari seberapa efisien perusahaan menggunakan sumber daya manusia, keuangan, teknis, dan materialnya untuk mendapatkan hasil maksimal dari setiap dolar yang diinvestasikan (Robbins, 2016: 261). • Tidak ada dasar untuk menulis ulang secara akademis konten pengguna. Definisi kemandirian menurut Robbins (2016:261) adalah "kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara mandiri, tanpa memerlukan dukungan, pengawasan dari atasan. 	
--	--	---	--

3.9 Teknik Analisis Data

Yang kami maksudkan ketika kami berbicara tentang "analisis data" adalah proses memeriksa dan memahami informasi yang dikumpulkan dari para peserta survei, pengisi kuesioner, atau peserta survei lainnya. Analisis dan evaluasi mengikuti perolehan data. Untuk lebih memahami data, data tersebut sering kali direduksi menjadi format tabel. Pendekatan pengolahan data investigasi ini menggunakan versi Partial Least Squares (PLS). Dengan menggunakan strategi berbasis varians atau komponen, Partial Least Squares (PLS), sejenis Structural Equation Modelling (SEM), memberikan wawasan ke dalam masalah penelitian.

Dimungkinkan untuk menggunakan PLS (Orientasi Prediktif) untuk menguji hipotesis. Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menganalisis data dan memberikan kesimpulan mengenai keterkaitan dan kekuatan prediksi dari variabel laten. Salah satu cara untuk mendefinisikan variabel laten adalah sebagai kombinasi linear dari satu atau lebih variabel indikator. Partial Least Squares (PLS) menonjol karena tidak mengasumsikan apa pun tentang distribusi atau independensi data. Penelitian SmartPLS tidak memerlukan sampel berukuran tertentu untuk dilakukan. Berbeda dengan pendekatan parametrik, teknik Partial Least Squares (PLS) tidak mengasumsikan bahwa data yang akan direpresentasikan mengikuti distribusi normal. Dalam analisis Partial Least Squares (PLS), inner model dan outer model merupakan dua komponen yang terpisah namun saling melengkapi.

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah pendekatan metodologis yang menggunakan pengujian hipotesis deskriptif, seperti yang dinyatakan oleh

Coleman dan Fuoss (1955). Analisis statistik deskriptif adalah proses analisis terpisah yang menggunakan satu atau lebih variabel, tidak seperti studi komparatif dan proporsional. Statistik deskriptif terdiri dari pengukuran numerik yang meringkas dan menggambarkan situasi atau serangkaian fakta, yang memungkinkan untuk mengkomunikasikan wawasan dan pemahaman yang bermakna.

3.9.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi yang bertujuan untuk membuktikan ikatan yang mengikat antara indikator dan variabel laten lainnya disebut dengan model pengukuran. Ghazali dan Latan (2015) menyatakan bahwa prosedur ini digunakan untuk memverifikasi ketepatan data. Penilaian model pengukuran multi-sifat dan multi-metode mencakup uji validitas konvergen dan diskriminan.

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen dinilai dengan memeriksa *strdized loading* atau koefisien pemuatan luar, yang mengukur intensitas hubungan antara setiap indikator dan konsep. Metrik ini menilai seberapa dekat semua faktor analisis terkait dengan hipotesis utama penelitian. Ketika angka *outer loading* lebih dari 0,7, maka dapat dikatakan bahwa angka tersebut berlebihan. Nilai antara 0,5 dan 0,6 telah terbukti sesuai dalam penelitian sebelumnya mengenai pengembangan ukuran refleksif (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan dari indikator refleksif diperiksa dengan menggunakan teori muatan silang. Akurasi prediksi untuk indikator-indikator blok ini dapat meningkat dibandingkan dengan blok sebelumnya jika hubungan antara konstruk laten dan indikator pengukuran menghasilkan temuan yang melampaui dimensi-dimensi yang ditunjukkan pada jalur lainnya. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk memverifikasi hipotesis dengan melihat skor nilai AVE, seperti yang dinyatakan oleh Ghozali dan Latan (2015). Ambang batas untuk model yang luar biasa ditetapkan pada nilai yang lebih besar dari 0,5.

3. *Reliability*

Menganalisis model memungkinkan kami untuk mengevaluasi potensi konsep tersebut. Pengujian reliabilitas dilakukan pada sistem pengukuran untuk menjamin bahwa sistem tersebut secara konsisten dan benar melaporkan data. Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan menggunakan indikator refleksif dievaluasi dengan dua cara untuk menentukan apakah ketergantungan konstruk telah tercapai. Beberapa teknik umum dalam kategori ini adalah Cronbach's alpha dan Composite Reliability. Jika Composite Reliability dan Cronbach's alpha untuk konstruk tertentu lebih dari 0,70, seperti yang ditemukan oleh Ghozali dan Latan (2015), maka kita dapat menganggap konstruk tersebut dapat dipercaya.

3.9.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Prediksi hubungan antara variabel laten atau struktural dapat divisualisasikan menggunakan model internal yang diinformasikan oleh teori substantif.

1. *R-Square*

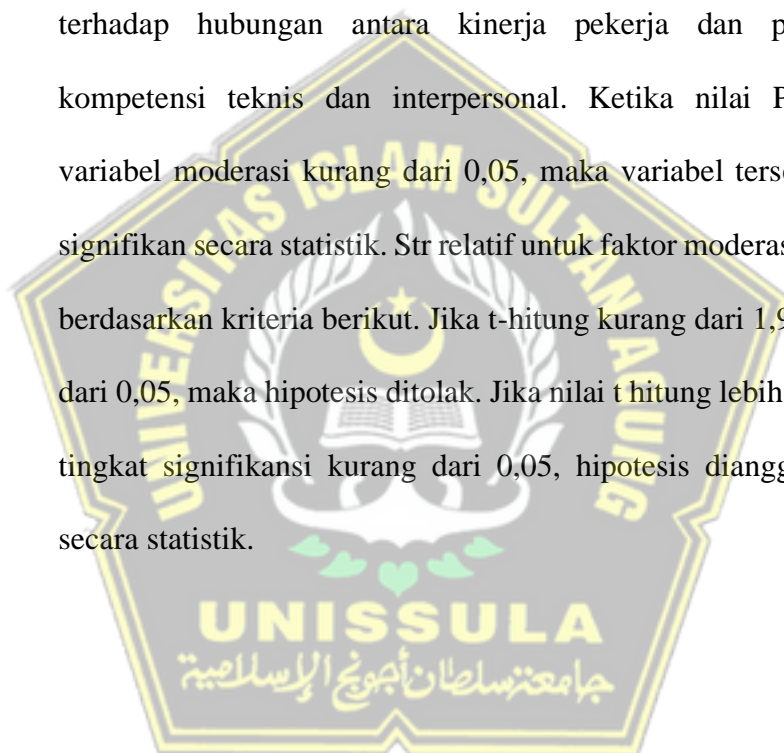
Kita dapat mengevaluasi kontribusi endogen terhadap kekuatan prediksi model dengan mengestimasi model struktural laten menggunakan statistik R-kuadrat. Untuk uji kecocokan ini, statistik R-kuadrat harus dihitung. Perubahan pada nilai R-Square adalah alat yang berguna untuk mengklarifikasi pengaruh faktor laten yang tidak relevan terhadap variabel laten yang berpotensi penting dalam sebuah investigasi. Menurut penelitian Ghazali dan Latan (2015), nilai R-Square antara 0,5 dan 0,25 mengindikasikan dukungan yang moderat, sedangkan nilai 0,25 ke bawah mengindikasikan dukungan yang lemah.

2. *F-Square*

Uji F-Square digunakan untuk menilai signifikansi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Sebuah variabel dianggap memiliki dampak yang signifikan jika nilai F-Square t-nya berada di antara 0,02 dan 0,15. Tingkat signifikansi dianggap sedang jika nilai F-Square lebih dari 0,15 tetapi kurang dari 0,35. Menurut Cohen (2013), ukuran pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh F-Square sebesar 0,35 atau lebih.

3. Pengujian Hipotesis Moderasi

Ghozali dan Latan (2015) merinci bagaimana melakukan analisis regresi moderasi dengan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), yang digunakan untuk menguji hipotesis moderasi dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji potensi dampak moderasi dari pelatihan berkualitas tinggi terhadap hubungan antara kinerja pekerja dan pengembangan kompetensi teknis dan interpersonal. Ketika nilai P-value untuk variabel moderasi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut dianggap signifikan secara statistik. Str relatif untuk faktor moderasi dapat dinilai berdasarkan kriteria berikut. Jika t-hitung kurang dari 1,96 atau k lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Jika nilai t hitung lebih dari 1,96 atau tingkat signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis dianggap signifikan secara statistik.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 110 karyawan dari kantor PT. Kebon Agung di kantor Trangkil ikut serta dalam jajak pendapat tersebut. Responden menerima survei menggunakan Google Formulir online. Pernyataan pada setiap variabel independen merupakan bagian pertama dari kuesioner, sedangkan bagian kedua dikhususkan untuk memverifikasi identitas responden. Beberapa area yang dicakup dalam penelitian ini meliputi metode pelatihan yang efisien, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan hasil kerja karyawan. Kuesioner dikirimkan kepada para peserta, dan tanggapan mereka dianalisis untuk menentukan efek dari penggunaan SmartPLS 3. Pada tabel berikut, kami merangkum beberapa karakteristik dari para peserta.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- laki	70	63,64%
Perempuan	40	36,36%
Total	110	100%

Tabel 4.1 menampilkan gambaran terkait jenis kelamin dari para partisipan, dan dapat dilihat bahwa sebagian besar orang yang bekerja di PG Trangkil adalah laki-laki (63,64%). Empat puluh jawaban, atau 36,36% dari

total jawaban, diidentifikasi berasal dari perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PG Trangkil (PT. Kebon Agung) sebagian besar dikelola oleh laki-laki, yang mungkin disebabkan oleh penekanan perusahaan pada sektor teknik, manufaktur, dan pergudangan. Tenaga kerja profesional sangat dibutuhkan di bidang-bidang tersebut karena tingginya kebutuhan akan pekerja dengan kemampuan fisik yang kuat.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	8	7,27%
21 – 40 tahun	69	62,73%
41 – 60 tahun	33	30%
Total	110	100%

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 62,73 persen (39 orang) dari sampel termasuk dalam rentang usia yang sering dianggap sebagai tahun-tahun kerja utama, yaitu 21 hingga 40 tahun. Tiga puluh tiga (atau 30%) dari sampel memiliki usia antara 41 dan 60 tahun. Selain itu, persentase peserta yang berusia di bawah 20 tahun dalam sampel adalah 8,23%. Pekerja di PG Trangkil (PT. Kebon Agung) cenderung berusia muda dan efisien; sebagian besar staf berusia di bawah 40 tahun. Ketahanan mental dan fisik tenaga kerja tidak diragukan lagi berperan dalam fenomena ini, yang memungkinkan perusahaan untuk lebih efektif mengidentifikasi dan merekrut talenta terbaik.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	7	6,36%
SMA	24	21,82%
Diploma D3	27	24,55%
Sarjana S1	46	41,82%
Pascasarjana S2	6	5,45%
Total	110	100%

Tabel 4.3 menampilkan distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Empat puluh enam (atau 41,82 persen) dari mereka yang menjawab survei memiliki gelar sarjana atau lebih tinggi. Dua puluh empat orang, atau 21,82 persen dari total responden, adalah lulusan sekolah menengah atas. Dua puluh tujuh orang (24,55%) dalam sampel memiliki gelar D3. Enam orang dalam sampel (6,5% dari total) juga memenuhi kriteria telah menyelesaikan program pascasarjana tingkat S2. Fakta menarik lainnya adalah 7,6% dari sampel, atau 7 orang, telah menyelesaikan setidaknya enam tahun pendidikan di luar sekolah dasar. Banyak orang yang berpendidikan tinggi dipekerjakan oleh divisi PG Trangkil PT Kebon Agung. Karena status pendidikan saat ini dan norma-norma untuk mempekerjakan karyawan baru, secara luas disepakati bahwa gelar sarjana meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan. Kandidat dengan gelar sarjana atau lebih tinggi akan lebih cocok untuk PT. Kebon Agung.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	55	50%
Sudah Menikah	55	50%
Total	110	100%

Tabel 4.4 menampilkan data demografis peserta, dengan penekanan pada status pernikahan mereka. Berdasarkan angka-angka tersebut, setengah dari populasi (55 orang) tidak mengetahui status pernikahan mereka, sementara jumlah yang sama (55 orang) mengetahui status pernikahan mereka. Data sebelumnya menunjukkan bahwa banyak karyawan PG Trangkil (PT. Kebon Agung) yang tidak memiliki pasangan. Fakta bahwa sebagian besar karyawan berusia di bawah 30 tahun merupakan faktor besar dalam hal ini. Karyawan PG Trangkil cukup teliti.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Pengawas	7	6,36%
Karyawanf Administrasi	20	18,18%
Karyawanf Gudang	24	21,82%
Karyawanf Keuangan	4	3,64%
Karyawanf Produksi	35	31,82%
Karyawanf Teknik	20	18,18%
Total	110	100%

Karakteristik demografis dari individu-individu tersebut dijelaskan secara rinci pada Tabel 4.5, yang disusun berdasarkan status pernikahan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari total sampel, 31,82% bekerja di bagian produksi, 6,36% di bagian supervisi, 18,18% di bagian administrasi, 22,18% di bagian gudang, 3,64% di bagian keuangan, dan 18,18% di bagian teknis. Menurut resume mereka, banyak lulusan PG Trangkil (PT. Kebon Agung) yang mendapatkan pekerjaan di bidang industri. Industri manufaktur, karena konsentrasinya pada produksi massal barang-barang konsumsi untuk didistribusikan ke konsumen akhir, seringkali memiliki tenaga kerja yang lebih besar daripada jenis bisnis lainnya.

4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif adalah subbidang statistik yang fokusnya memfasilitasi analisis dan interpretasi data melalui pengumpulan, pengorganisasian, dan evaluasi data secara sistematis. Rata-rata dan str deviasi adalah dua contoh ukuran tendensi sentral dan dispersi yang digunakan dalam statistik deskriptif, yang masing-masing membantu menjelaskan aspek yang paling menonjol dari kumpulan data. Nilai rata-rata digunakan sebagai ukuran tendensi sentral dalam penelitian ini untuk menunjukkan bagaimana sebagian besar responden menilai variabel yang diteliti. Str deviasi sering digunakan untuk menunjukkan seberapa besar ruang yang tersedia untuk interpretasi dalam satu set data penelitian atau satu set tanggapan. Dalam penelitian ini, kami memeriksa statistik deskriptif

secara mendalam, membedah istilah-istilah kunci seperti "str deviasi" dan "mean" hingga ke hal-hal yang paling mendasar.

Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Variable Pelatihan

No.	Item Pertanyaan	Mean	SD
Variabel Pelatihan			
1	selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	3.25	0.77
2	Berinteraksi dengan peserta pelatihan lainnya dapat memberikan masukan bagi	3.37	0.73
3	Instruktur atau pemateri ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	3.48	0.67
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan , sehingga mampu menunjang pekerjaan yang lakukan	3.35	0.72
5	Mengikuti pelatihan dapat Memberikan motivasi dan feedback bagi dalam bekerja	3.39	0.68
Mean		3.37	0.71

Nilai rata-rata 3,37 pada variabel pelatihan pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa para peserta memiliki kesan yang sangat baik terhadap pelatihan yang diselenggarakan organisasi. Menurut studi komentar, baik pelatih maupun materi pelatihan diterima dengan baik. Peserta yang menilai pengalaman pelatihan mereka secara positif sangat banyak. Namun, ketika ditanya mengenai pelatihan organisasi, jawaban responden lebih tersebar, sehingga menghasilkan skor deviasi yang lebih besar, yaitu 0,71.

Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Variable Proses Organisasi

No.	Item Pertanyaan	Mean	SD
Variabel Proses Organisasi			
1	Jika perusahaan mengambil pendekatan yang lebih terstruktur dalam pelatihan,	3.19	0.75

No.	Item Pertanyaan	Mean	SD
	perusahaan dapat melihat peningkatan dalam kinerja dan produksi karyawan.		
2	Karyawan yang menggunakan pemikiran sistem mungkin dapat berpikir lebih kreatif karenanya.	3.20	0.80
3	Kemampuan karyawan untuk membentuk opini mereka sendiri sangat bergantung pada akses mereka terhadap peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan.	3.35	0.71
4	Ketika organisasi meningkatkan metode pembelajaran mereka, maka akan semakin sulit bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.	3.29	0.76
Mean		3.26	0.75

Tabel 4.7 menampilkan proporsi responden yang menganggap pendekatan organisasi terhadap pendidikan bermanfaat. Skor rata-rata proses organisasi adalah 3,26. Umpan balik menunjukkan bahwa mayoritas peserta menyukai metode pendidikan organisasi. Namun, skor deviasi sebesar 0,75 menunjukkan adanya ketidaksetujuan yang substansial di antara para responden terhadap survei proses organisasi.

Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Variable Human Capital

No.	Item Pertanyaan	Mean	SD
Variabel Human Capital			
1	Latar belakang teknis dan kemampuan sumber daya manusia saya menjadikan saya kandidat yang tepat untuk posisi yang ikhlankan.	3.28	0.67
2	Sumber daya manusia saya memberi saya keunggulan dalam profesi saya karena pengetahuan teknis dan keterampilan	3.32	0.75

No.	Item Pertanyaan	Mean	SD
	interpersonal yang saya peroleh melalui pelatihan dan pengalaman saya.		
3	Saya efisien karena saya secara teratur menggunakan ide-ide segar dan metode yang telah teruji dan benar.	3.24	0.78
4	Saya memiliki latar belakang pengetahuan, pengalaman melakukan pekerjaan yang sebanding, dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan sesuai dengan semua aturan dan hukum.	3.33	0.77
5	Keterampilan kreatif saya telah meningkat pesat selama karier artistik saya.	3.37	0.79
Mean		3.31	0.75

Data pada Tabel 4.8 menguatkan bukti anekdotal bahwa sebagian besar responden memiliki pngan positif terhadap bakat mereka sendiri. Nilai rata-rata modal manusia adalah 3,31, yang memberikan kepercayaan pada hipotesis ini. Temuan kami diperkuat oleh jawaban yang kami terima dari para peserta, yang sebagian besar merasa sangat percaya diri dengan kemampuan teknis dan sosial mereka. Sebaliknya, nilai deviasi sebesar 0,75 menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang lebih besar dalam jawaban para peserta terkait modal manusia.

Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Variable Kinerja Karyawan

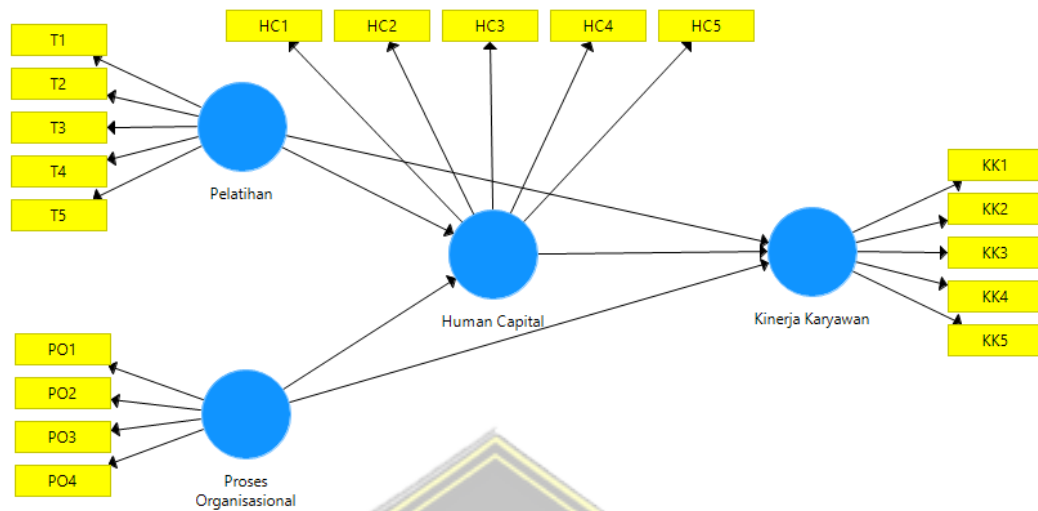
No.	Item Pertanyaan	Mean	SD
Variabel Kinerja Karyawan			
1	Saya mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan saya dan melampaui harapan yang dibebankan kepada saya.	3.35	0.68
2	Saya kompeten untuk memenuhi tanggung jawab saya.	3.45	0.70

No.	Item Pertanyaan	Mean	SD
3	Saya dapat memikirkan solusi kreatif untuk masalah.	3.40	0.68
4	Saya memiliki pengalaman dan pelatihan yang diperlukan untuk mengurangi kesalahan secara signifikan saat bekerja.	3.38	0.65
5	Tanggung jawab saya harus sesuai dengan keterampilan saya.	3.37	0.70
Mean		3.39	0.68

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai rata-rata modal manusia adalah 3,39. Berdasarkan data yang ditunjukkan di atas, banyak peserta yang memiliki keyakinan yang keliru bahwa tingkat kompetensi mereka saat ini sudah cukup. Pernyataan yang diberikan oleh para peserta menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang tujuan yang ada dan membuat kemajuan yang baik untuk mencapainya. Namun demikian, skor deviasi sebesar 0,68 mengindikasikan adanya ketidaksesuaian yang lebih besar dalam penilaian para peserta terhadap upaya para pekerja.

4.2 Analisa Data Menggunakan *Struktural Equation Model*

Diagram model struktural memberikan dasar-dasar teoritis. Diagram dapat menunjukkan kepada hubungan yang mungkin terlewatkan, dan menyarankan area untuk penelitian lebih lanjut. dapat mempelajari asal-usul dan pengembangan diagram SEM dengan melihat iterasi paling awal.



Gambar 4. 1 Diagram Model Hubungan Kausalitas

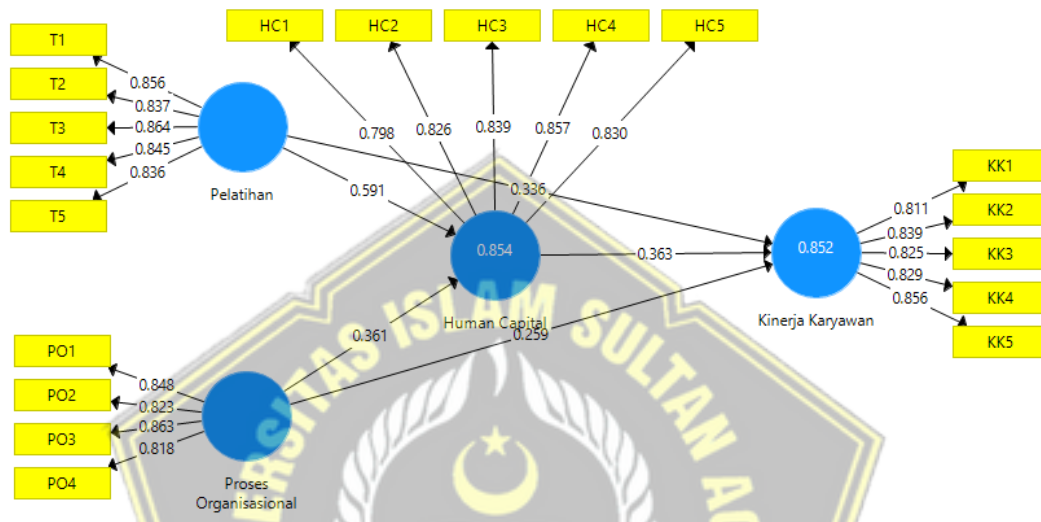
Representasi visual dari semua karakteristik survei yang berbeda disediakan. Evaluasi karyawan didasarkan pada tanggapan mereka terhadap lima pertanyaan dalam kuesioner: KK1, KK2, KK3, KK4, dan KK5. Variabel diagram diwakili oleh lingkaran biru. Untuk setiap sinyal, struktur tambahan yang serupa dibangun. Dalam kerangka kerja SEMPLS, diagram model digunakan untuk merepresentasikan sebab dan akibat dalam bentuk diagram yang disederhanakan.

4.2.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 Uji Validitas Konvergen

Memeriksa instrumen survei untuk mengetahui kemampuannya dalam mengukur konstruk yang ditargetkan adalah inti dari analisis validitas. Validitas diskriminan dan validitas konvergen adalah dua pilar utama yang mendasari validitas suatu konsep. Tujuan mendasar dari uji validitas konvergen adalah untuk mengonfirmasi validitas hubungan antara indikator dan variabel laten yang mendasarinya. Ketika mengevaluasi

validitas konvergen, kami mencari korelasi yang lebih kuat antara skor item dan konsep sebagai indikasi kelan data. Str menunjukkan bahwa faktor pemuatan 0,70 atau lebih tinggi memberikan bukti yang baik untuk validitas konvergen.



Gambar 4. 2 diagram *strdized loading factors*

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa semua indikator yang dievaluasi dalam kajian ini telah berhasil diverifikasi, karena nilainya memenuhi ambang batas loading factor sebesar 0,70. Hal ini berarti bahwa semua sinyal dapat digunakan di dalam model. Selain itu, informasi yang disajikan di atas dapat dilihat secara lebih rinci pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 10 Hasil Nilai Strdized Loading Factors

	Human Capital	Kinerja Karyawan	Proses Organisasional	Pelatihan
HC1	0.798			
HC2	0.826			
HC3	0.839			

HC4	0.857			
HC5	0.83			
KK1		0.811		
KK2		0.839		
KK3		0.825		
KK4		0.829		
KK5		0.856		
PO1			0.848	
PO2			0.823	
PO3			0.863	
PO4			0.818	
T1				0.856
T2				0.837
T3				0.864
T4				0.845
T5				0.836

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua nilai indikator berada di bawah atau sama dengan 0,70, yang merupakan ambang batas faktor loading untuk validitas. Namun, model ini dapat digunakan dengan semua jenis sinyal.

4.2.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Menentukan validitas diskriminan analisis dengan membandingkan hasil Cross Loading dengan hasil Average Variance Extracted (AVE). Untuk mencapai akurasi yang lebih tinggi, pendekatan validitas diskriminan

membandingkan koefisien korelasi suatu indikator dengan koefisien korelasi indikator lain dan koefisien korelasi indikator itu sendiri. Agar dapat lolos seleksi akademik, nilai AVE harus lebih besar dari setengah poin. Indikator juga diprediksi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan dirinya sendiri dibandingkan dengan komponen lainnya. Nilai cross-loading diperoleh dari temuan pemodelan persamaan struktural (SEM).

Tabel 4. 11 Hasil Nilai *cross loading*

	Human Capital	Kinerja Karyawan	Proses Organisasional	Pelatihan
HC1	0.798	0.689	0.71	0.695
HC2	0.826	0.713	0.737	0.715
HC3	0.839	0.766	0.731	0.771
HC4	0.857	0.78	0.753	0.817
HC5	0.83	0.768	0.723	0.765
KK1	0.714	0.811	0.723	0.735
KK2	0.787	0.839	0.766	0.791
KK3	0.723	0.825	0.671	0.701
KK4	0.759	0.829	0.766	0.755
KK5	0.742	0.856	0.704	0.731
PO1	0.727	0.737	0.848	0.763
PO2	0.737	0.735	0.823	0.748
PO3	0.758	0.744	0.863	0.732
PO4	0.729	0.715	0.818	0.704
T1	0.76	0.785	0.781	0.856
T2	0.744	0.735	0.697	0.837

T3	0.792	0.789	0.707	0.864
T4	0.761	0.758	0.79	0.845
T5	0.792	0.719	0.753	0.836

Pemuatan silang didefinisikan pada Tabel 4.11 dengan penekanan khusus pada penggunaannya sehubungan dengan variabel laten yang besarnya lebih besar daripada variabel laten lainnya. Nilai cross loading untuk semua variabel laten lebih dari 0,7, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.11, yang mengindikasikan bahwa ada perbedaan yang cukup besar dalam cross loading. Meskipun terdapat interkorelasi yang cukup besar di antara beberapa indikator, semua variabel laten menunjukkan validitas diskriminan yang kuat.

Pendekatan Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menentukan nilai diskriminan untuk setiap konstruk dan variabel laten. Untuk lulus uji validasi, nilai AVE harus minimal 0,50. Hasil analisis SEM, termasuk nilai Average Variance Extracted (AVE), ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4. 12 Hasil Nilai AVE

Variabel Penelitian	Nilai AVE
Human Capital	0,689
Kinerja Karyawan	0,693
Pelatihan	0,719
Proses Organisasional	0,703

Pada tabel di atas, dapat melihat daftar semua variabel laten yang memiliki nilai average variance extracted (AVE) lebih besar dari 0,5.

Validitas telah ditunjukkan untuk model pengukuran, oleh karena itu model tersebut lolos uji validitas.

4.2.1.3 Uji Reliabilitas

Menilai kelan kuesioner atau instrumen pengukuran lainnya dapat dilakukan. Alat pengukur apa pun harus secara konsisten menghasilkan hasil yang akurat. Dua uji reliabilitas yang berbeda, Cronbach's alpha dan Koefisien Reliabilitas Komposit, digunakan. Indikator instrumental yang dapat dipercaya akan memiliki koefisien Cronbach Alpha di bawah 0,70 dan skor reliabilitas komposit di bawah 1.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Human Capital	0,887	0,917
Kinerja Karyawan	0,889	0,918
Pelatihan	0,902	0,927
Proses Organisasional	0,859	0,904

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa koefisien alpha, yang juga dikenal sebagai alpha Cronbach, lebih tinggi dari 0,70, seperti yang diharapkan. Composite Reliability, seperti halnya AVE, lebih besar dari 0,6, yang dianggap memuaskan. Kinerja karyawan, proses organisasi, kemampuan pelatihan, dan sumber daya manusia merupakan konstruk-konstruk yang telah terbukti dapat dilkan dan cukup tepat untuk digunakan sebagai variabel penelitian.

4.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model internal yang dihasilkan dari teori substantif merepresentasikan hubungan atau kekuatan yang dihipotesiskan antara

faktor-faktor yang tidak dapat diamati atau yang mendasarinya.

4.2.2.1 *R-Square*

Untuk menilai kekuatan penjelas dari variabel endogen, statistik R-Square diterapkan pada evaluasi model struktural yang disebutkan di atas. Uji R-kuadrat penting untuk penilaian kecocokan ini. Nilai R-Square adalah alat analisis yang berguna untuk menjelaskan signifikansi hubungan antara variabel laten endogen dan faktor laten eksternal. Nilai R-squared sebesar 0,75 menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi dalam hubungan yang diamati. Nilai 0,5 dan 0,25 masing-masing berada di tengah-tengah kategori moderat dan lemah.

Tabel 4. 14 Hasil Nilai *R Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Human Capital	0,854
Kinerja Karyawan	0,852

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R-square) untuk variabel modal manusia adalah 0,854, yang diterjemahkan ke dalam nilai R-squared sebesar 85,4%. Berdasarkan hasil tersebut, variabel independen yang diteliti dapat menjelaskan 85,4% dari variasi yang diamati dalam modal manusia, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Diperkirakan 85,2% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan variabel penjelas, berdasarkan nilai yang diamati dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,852. Nilai R-squared untuk variabel modal manusia dan kinerja karyawan adalah tinggi karena adanya kontribusi dari komponen-komponen yang tidak tereksplorasi.

4.2.2.2 *F-Square*

Dalam statistik, uji F-Square digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F-Square antara 0,02 dan 0,15 dianggap berada dalam kisaran signifikansi yang moderat. Nilai F-Square antara 0,15 dan 0,35 dianggap berada di tengah-tengah. Statistik F-Square dianggap signifikan pada tingkat 0,35.

Tabel 4. 15 Hasil Nilai *F Square*

	Human Capital	Kinerja Karyawan
Human Capital		0,130
Kinerja Karyawan		
Pelatihan	0,543	0,112
Proses Organisasional	0,202	0,086

Nilai F-square yang melebihi 0,35 pada Tabel 4.15 untuk proses organisasi dan variabel pelatihan menunjukkan pengaruh yang cukup besar terhadap sumber daya manusia. Nilai R kuadrat di bawah 0,15 menunjukkan hubungan yang lemah antara modal manusia dan produktivitas di tempat kerja. Temuan ini tidak terpengaruh oleh pengaruh yang relatif kecil dari praktik-praktik kelembagaan dan pendidikan.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pada diagram, pengujian hipotesis diwakili oleh anak panah yang menunjuk ke arah hipotesis yang dinyatakan. Model penelitian sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

Tabel 4. 16 Pengujian Pengaruh Langsung

	<i>Koefisien</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Pelatihan => Human Capital	0,591	4,558	0,000
Proses Organisasional => Human Capital	0,361	2,666	0,008
Pelatihan => Kinerja Karyawan	0,336	2,750	0,006
Human Capital => Kinerja Karyawan	0,363	3,011	0,003
Proses Organisasional => Kinerja Karyawan	0,259	3,190	0,002

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel intervening dengan hasil sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki korelasi positif dengan modal manusia, seperti yang ditunjukkan oleh nilai p-value 0,000 (lebih kecil dari persyaratan yang diterima secara tradisional yaitu 0,05). Satu unit pelatihan tambahan berhubungan dengan peningkatan 59,1% dalam modal manusia, seperti yang ditunjukkan oleh ukuran dampak empiris sebesar 0,591. Ditemukan efek yang signifikan secara statistik, dan efek tersebut meningkat, yang memberikan dukungan untuk menerima H1.
2. Ketika beberapa prinsip hukum internasional langsung relevan dan dapat ditegakkan dalam sistem hukum domestik negara-negara berdaulat, kami mengatakan bahwa prinsip-prinsip tersebut memiliki dampak langsung. Nilai p-value sebesar 0,008 menunjukkan bahwa ada hubungan yang dapat dideteksi antara proses organisasi dan sumber

daya manusia. Modal manusia meningkat sebesar 36,1% untuk setiap peningkatan satu unit dalam proses organisasi yang diteliti (ukuran efek = 0,361). Analisis statistik menunjukkan signifikansi dari efek yang terlihat, memberikan kepercayaan pada pemilihan H2.

3. Nilai p-value sebesar 0,006 (kurang dari ambang batas yang diterima secara umum yaitu 0,05) mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan secara statistik antara pelatihan dan kinerja karyawan. Ditemukan korelasi positif antara waktu pelatihan dan produktivitas pekerja; secara khusus, setiap unit pelatihan tambahan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 33,6% (ukuran efek empiris = 0,336). Hasil yang positif dan signifikan secara statistik ditemukan, memberikan kepercayaan terhadap validitas hipotesis H3.
4. Hubungan positif antara Sumber Daya Manusia dan produktivitas di tempat kerja didukung oleh bukti statistik dengan nilai p-value sebesar 0,003 (kurang dari ambang batas 0,05). Ukuran dampak empiris untuk korelasi antara modal manusia dan produktivitas adalah 0,363, yang berarti bahwa untuk setiap satu unit peningkatan modal manusia, kinerja meningkat sebesar 36,3%. Temuan penelitian ini memberikan dukungan substansial terhadap H4, yang mengindikasikan bahwa H4 diterima.
5. Nilai p-value sebesar 0,002 menunjukkan korelasi yang signifikan secara statistik antara kebijakan organisasi dan output pekerja (dibandingkan dengan batas 0,05). Ukuran dampak yang ditentukan sebesar 0,259 menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara proses

organisasi dan kinerja karyawan. Setiap unit tambahan dalam proses organisasi menghasilkan peningkatan 25,9% dalam produktivitas karyawan. Data ini memberikan dukungan untuk H5, karena menunjukkan korelasi positif dan efek yang signifikan secara statistik.

Tabel 4. 17 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Koefisien</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Pelatihan => Human Capital => Kinerja Karyawan	0,215	2,323	0,021
Proses Organisasional => Human Capital => Kinerja Karyawan	0,131	2,062	0,040

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh hasil pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening dengan hasil sebagai berikut:

1. Nilai p-value (0,021 < 0,05) secara statistik signifikan, yang menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting untuk menunjukkan pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja. Secara tidak langsung, pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan output sebesar 21%, seperti yang ditunjukkan oleh data, untuk setiap 1% peningkatan pelatihan. Hasil yang baik dan signifikan secara statistik telah diamati sebagai hasil dari pengaruh yang diamati.
2. Nilai p-value sebesar 0,040 menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara kebijakan organisasi dan produktivitas karyawan, yang lebih rendah dari ambang batas yang biasanya diterima yaitu 0,05.

Menurut data, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi sebesar 13,1% untuk setiap peningkatan 0,1 poin dalam proses organisasi. Ada manfaat yang dapat diamati, dan manfaat ini signifikan secara statistik.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Human Capital

Dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05, temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan mempengaruhi modal manusia. Dengan ukuran dampak sebesar 0,591, peningkatan satu unit pelatihan dapat menyebabkan peningkatan 59,1% pada modal manusia. Beberapa faktor diperhitungkan berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kapasitas seseorang untuk berpikir dan bergerak dengan cara-cara tertentu yang disebut "kapabilitas individu."
2. Motivasi seseorang adalah pembangkitan dorongan untuk mencapai suatu tujuan dari dalam diri orang tersebut.
3. kepemimpinan adalah disiplin akademis dan seperangkat keterampilan yang dapat diterapkan yang mencakup kapasitas untuk "memimpin" atau mengarahkan individu, kelompok, atau institusi lain.
4. Efisiensi sebuah kelompok di tempat kerja diukur dari seberapa baik para anggotanya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian Wahyuningsih (2019) memberikan bukti pendukung untuk hipotesis bahwa pelatihan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pekerjaan. Perkembangan ini menambah peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan memperluas kemampuan karyawannya melalui kursus pelatihan.

Dengan banyaknya persaingan di dunia bisnis saat ini, dibutuhkan keahlian untuk menarik dan mempertahankan pekerja berbakat sekaligus menerapkan strategi perusahaan yang unggul. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari setiap bisnis yang sukses. Setiap bisnis berharap karyawannya dapat selalu memukau mereka dengan pekerjaan yang cepat dan tepat. Perusahaan yang menghargai karyawannya dan pertumbuhan mereka sebagai seorang profesional akan memberikan program pelatihan menyeluruh yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ketika para pekerja lebih antusias dengan profesi mereka, mereka akan lebih cenderung memberikan usaha dan waktu ekstra untuk proyek-proyek yang terkait dengan pekerjaan mereka, yang mungkin merupakan hasil dari program pelatihan yang dirancang dengan baik. Hasil kerja karyawan meningkat sebagai hasil dari pelatihan karena membantu memperluas wawasan pekerja dan memperluas kemampuan mereka dalam pekerjaan. Temuan berikut dilaporkan oleh Wahyuningsih (2019).

4.3.2 Pengaruh Proses Organisasional Terhadap Human Capital

Proses organisasi dan sumber daya manusia tampaknya memiliki hubungan yang signifikan secara statistik, menurut temuan uji hipotesis.

Nilai p-value 0,008 jauh lebih rendah daripada batas 0,05 yang digunakan untuk menentukan signifikansi statistik. Dengan hasil 0,361, kita dapat menyimpulkan bahwa peningkatan satu unit dalam proses organisasi dapat menyebabkan peningkatan 36,1% dalam modal manusia. Hasil penelitian ini memberikan perhatian pada sejumlah faktor yang harus diteliti lebih lanjut.

1. Penguasaan pribadi mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan perilaku diri sendiri dan juga perilaku orang lain. Keterampilan ini memfasilitasi adaptasi yang cepat terhadap lingkungan sosial dan profesional yang baru. Setiap individu memiliki kombinasi kualitas yang unik.
2. Gagasan yang sudah terbentuk sebelumnya tentang bagaimana dunia ini dan bagaimana segala sesuatunya terhubung, seperti yang direpresentasikan dalam kerangka kerja teoretis, skema kognitif, dan struktur konseptual. Model mental adalah konseptualisasi dari hukum-hukum dasar dan mekanisme yang mengendalikan kosmos.
3. Dengan tujuan membangun rasa komitmen di antara para anggota kelompok, visi masa depan bersama telah dikembangkan, bersama dengan prinsip-prinsip dan proses pemandu mendasar yang akan membantu dalam implementasinya.
4. Pembelajaran tim yang efektif membutuhkan lingkungan di mana karyawan merasa cukup aman untuk mengajukan pertanyaan,

memberikan jawaban, dan memberikan umpan balik tanpa takut akan pembalasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mohamad dan Nawawi (2020) yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasi secara signifikan mempengaruhi pertumbuhan kinerja karyawan.

Organisasi yang telah menerapkan pembelajaran organisasi memiliki staf yang berdedikasi pada kerangka kerja kolaboratif yang mendorong sinergi, yang secara aktif mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta secara teratur menilai dan menindaklanjuti masukan dari rekan kerja mereka. Pembelajaran berkelanjutan merupakan alat yang penting bagi organisasi karena memungkinkan peningkatan prosedur pemrosesan data yang berkelanjutan. Kapasitas untuk beradaptasi sangat penting ketika menghadapi masalah di masa depan, seperti mempersingkat waktu yang dibutuhkan untuk membuat keputusan atau menerapkan proposal baru dari pekerja untuk meningkatkan penawaran produk yang diantisipasi perusahaan (Mohamad & Nawawi, 2020).

4.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Jika dibandingkan dengan ambang batas 0,05, nilai p-value sebesar 0,006 untuk uji hipotesis menunjukkan korelasi yang signifikan secara statistik antara pelatihan dan performa kerja. Effect size = 0,336 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang baik terhadap produktivitas di tempat kerja. Terdapat korelasi langsung antara satu unit pelatihan dengan peningkatan produktivitas sebesar 33,6%. Indikator-

indikator diidentifikasi dalam penelitian ini dan menjadi dasar untuk penyelidikan lebih lanjut. Berikut ini adalah analisis menyeluruh dari faktor-faktor tersebut:

1. Pengajar Penting untuk diingat bahwa sebagian besar kursus pelatihan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja para pesertanya. Oleh karena itu, para ahli yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki minat dan penguasaan yang kuat terhadap bidangnya masing-masing.
2. Sebelum memilih rencana pelatihan, sangat penting untuk menentukan persyaratan unik dan mengevaluasi sertifikat yang relevan. Minat kandidat yang ditunjukkan dalam pelatihan dapat dipertimbangkan selama fase penyaringan awal.
3. Ketika mengacu pada kurikulum khusus perusahaan dan materi instruksional yang dibuat untuk mencapai tujuan kursus pelatihan SDM, frasa "materi pelatihan sumber daya manusia" sering digunakan.
4. Ketika instruktur menggunakan teknik pelatihan yang disesuaikan dengan topik yang diajarkan dan kualitas individu setiap siswa, program pelatihan sumber daya manusia memiliki peluang yang lebih besar untuk berhasil. Berbagi aspirasi dengan orang lain adalah salah satunya.

Pelatihan memiliki pengaruh yang baik terhadap produksi di PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang, menurut penulis penelitian saat ini dan

Kosdianti dan Sunardi (2021). Ketersediaan pelatihan memiliki dampak yang cukup besar terhadap produktivitas, menurut temuan penelitian ini.

Program pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan output organisasi secara signifikan. Rencana pelatihan yang efektif dapat membantu mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan lingkungan perusahaan yang serba cepat di masa depan. Pelatihan dapat dilihat sebagai upaya institusional yang dilakukan untuk membekali karyawan dengan lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan memiliki pilihan untuk menerima pelatihan di tempat kerja, di mana pelatihan tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Meningkatkan potensi karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih baik dan menyelesaikan lebih banyak hal. Karyawan baru tidak dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik tanpa pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan yang komprehensif. Pelatihan sangat penting karena membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka dan memungkinkan mereka yang memiliki pengalaman lebih besar untuk beralih karier. Pekerja yang sudah lama bekerja mungkin diminta untuk mengambil lebih banyak tugas, yang mengharuskan mereka untuk mengikuti kursus pelatihan. Seperti yang ditemukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) dalam penelitian mereka.

4.3.4 Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan nilai p-value sebesar 0,003 untuk uji hipotesis, kami menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara statistik

antara modal manusia dan produktivitas pekerja. Peningkatan 1% dalam modal manusia berhubungan dengan peningkatan output sebesar 36,33 persen, yang diukur dengan ukuran pengaruh empiris sebesar 0,363. Seperti yang akan lihat di bagian selanjutnya, analisis data ini mempertimbangkan berbagai macam sinyal.

1. Robbins (2016: 260) menyarankan untuk mempertimbangkan bagaimana seorang karyawan menghargai pekerjaan mereka sendiri dan seberapa efektif mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam kaitannya dengan keahlian mereka yang unik sebagai salah satu cara untuk menilai kinerja.
2. Kata "kuantitas" terkadang digunakan sebagai sinonim untuk "output", yang dapat diukur dalam hal jumlah unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas (Robbin, 2016: 260).
3. Seberapa banyak dari sejumlah pekerjaan yang dapat dilakukan pada tahap pertama dari periode waktu tertentu adalah apa yang dimaksud dengan "ketepatan waktu" dalam hal hasil keluaran dan manajemen waktu (Robbins, 2016: 261).
4. Organisasi yang sukses memaksimalkan penggunaan semua sumber daya (manusia, uang, teknologi, dan material) (Robbins, 2016: 261).

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Thahrim dan Pinoa (2019) yang meneliti hubungan antara modal manusia, kepuasan kerja, dan produktivitas di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa modal manusia sangat meningkatkan produktivitas.

Menurut Thahrim dan Pinoa, modal manusia terdiri dari aset tidak berwujud seperti pengetahuan, ide, dan upaya karyawan, serta kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kebutuhan kecerdikan dan sumber daya dalam pekerjaannya. Berinvestasi pada sumber daya manusia dasar pekerja - kecerdasan, pengalaman, dan keterampilan mereka - dapat membuahkan hasil dalam bentuk peningkatan produktivitas. Pada tahun 2018, Pinoa, Rajak, dan Thayrim meneliti hal yang sama.

4.3.5 Pengaruh Proses Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari uji statistik menunjukkan bahwa ada korelasi antara prosedur organisasi dan hasil kerja karyawan. Karena 0,002 kurang dari batas signifikansi statistik (0,05), kami dapat meyakini temuan ini. Ukuran dampak sebesar 0,259 mengindikasikan peningkatan produktivitas sebesar 25,9% untuk setiap unit tambahan yang diimplementasikan dalam proses bisnis. Subbab berikutnya akan menunjukkan bagaimana penelitian ini secara komprehensif menilai berbagai parameter yang termasuk dalam laporan akhir.

1. Salah satu cara untuk menggambarkan pembelajaran tim adalah dengan mengorbankan wawasan individu demi memperluas pengetahuan kolektif.
2. Menurut pemahaman kami, "Visi Bersama" mengacu pada strategi organisasi yang tujuannya adalah untuk mendorong kohesi

dan loyalitas di antara para anggota staf. Untuk mencapai tujuan ini, mungkin akan sangat membantu untuk mengembangkan kebijakan dan proses yang mendorong kerja sama tim dan perumusan visi bersama untuk masa depan organisasi.

3. Penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor ketika menilai kinerja karyawan. Karena pelatihan dimaksudkan untuk menghasilkan hasil tertentu, maka penting untuk merencanakannya dan menetapkan tonggak-tonggak pencapaiannya. Jika ada tujuan yang jelas untuk pelatihan, itu adalah indikator yang baik.
4. Kemandirian terwujud dengan sendirinya tanpa adanya pengawasan yang ketat atau manajemen mikro dari atasan (Robbins, 2016: 261).

Temuan serupa ditemukan oleh Rumijati (2020), yang melihat bagaimana berbagi pengetahuan dan motivasi memengaruhi hubungan antara perusahaan pembelajar dan kinerja karyawannya di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi organisasi pembelajar mungkin memiliki efek yang cukup besar pada output. Peningkatan produktivitas dikaitkan dengan "organisasi pembelajar" yang diimplementasikan dengan baik.

Ada kemungkinan bahwa tinjauan kinerja untuk semua karyawan dapat berubah jika perusahaan mengadopsi struktur organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar adalah organisasi di mana karyawan secara proaktif memperoleh dan menyebarkan informasi untuk kepentingan bisnis. Tujuan

perusahaan adalah untuk mendorong kebiasaan belajar yang efektif yang mempercepat perolehan informasi baru dan meningkatkan produktivitas. Kecepatan perubahan teknologi yang tinggi yang menjadi ciri khas era Industri 4.0 saat ini telah meningkatkan urgensi organisasi pembelajar untuk diintegrasikan ke dalam struktur organisasi yang sudah ada. Orang-orang perlu terus belajar dan menggunakan pengetahuan baru secara efektif agar berhasil beradaptasi dengan perubahan teknologi ini. Telah terbukti bahwa menggunakan pendekatan pembelajaran kooperatif dapat meningkatkan produktivitas (Rumijati, 2020).



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian yang berjudul "Peningkatan Hardskill dan Softskill melalui Pelatihan yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PG Trangkil (PT. Kebon Agung)", maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap human capital dengan pengaruh yang positif.
2. Proses organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap human capital dengan pengaruh yang positif.
3. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif.
4. Human capital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif.
5. Proses organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif.

5.2 Implikasi

Penelitian ini mungkin berguna dalam menilai sumber-sumber lain yang relevan dengan PG Trangkil (PT Kebon Agung) di masa depan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan metode untuk meningkatkan nilai sumber daya manusia, mengoptimalkan proses pembelajaran organisasi, dan

meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Menurut data yang dikumpulkan dalam penelitian penilaian, pelatihan menyumbang 59,1 persen dari total efek pada modal manusia. Oleh karena itu, PG Trangkil (PT. Kebon Agung) harus memprioritaskan keefektifan program pelatihan untuk meningkatkan produksi karyawan. Semua karyawan, baik tua maupun muda, berhak untuk mendapatkan pelatihan yang bermanfaat dari tim manajemen PG Trangkil (PT. Kebon Agung).

5.3 Keterbatasan Penelitian

Para penulis penelitian ini mengakui bahwa temuan mereka tunduk pada sejumlah peringatan dan batasan yang mungkin mencegah mereka untuk digunakan secara maksimal. Jadi, masuk akal jika para akademisi di masa depan akan lebih fokus untuk memasukkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja. Selain itu, penting untuk dicatat bahwa ruang lingkup penelitian ini terbatas karena hanya 110 peserta yang termasuk dalam sampel.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan masukan terhadap agenda penelitian mendatang sebagai berikut:

1. Para peneliti di masa depan harus melihat bisnis-bisnis yang sudah mapan sebagai model untuk praktik tata kelola perusahaan yang baik.
2. Komponen tambahan, seperti lingkungan kerja, mungkin memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dan harus disertakan dalam penelitian di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Choo, Stephen dan Christian Bowley, 2007. *Using Training and Development To Affect Job Satisfaction Within Franchising*, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 11, No. 4 pp. 495-503, Emerald Group Publishing Limited.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2017). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 19. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1074>
- Manara, M. U. (2014). Hard Skills Dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
- Mondy, R. Wayne, 2008, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “ Penerbit Erlangga, Jakarta
- Salim, F. F., Himam, F., & Fahmie, A. (2018). Komitmen afektif transformational leadership training to improve affective commitment. *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 2(1), 93–105. <http://jurnal.unpad.ac.id/jpsp/article/download/16578/9944>
<http://repository.stei.ac.id/1088/5/BAB%203.pdf>
https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/tahapan-membuat-kuesioner-kinerja-karyawan/#Contoh_Kuesioner_Kinerja_Karyawan
- Cary, J. and Wilkinson, R. (1994), *An Evaluation of Farm Management 500: a program promoting better business management*, A report to Rural Industries Research and Development Corporation, The University of Melbourne, School of Agriculture and Forestry.
- Chapman, L. (1997), ‘Landcare: links between Landcare, training and farm management practices’, *Farm Surveys Report 1997*, ABARE, pp. 34-37.
- Clare, R. and Johnston, K. (1993), ‘Education and training in the 1990s’, *Economic Planning Advisory Council Background Paper 31*, EPAC, Canberra.
- Clarke, R. and Brown, M. (1995), ‘Sustainable Agriculture’ in *Australian Agriculture: the complete reference for rural industry*, Morescope Publishing.

VIC, pp. 93-107. Commonwealth of Australia (1989), A Fair Go: the Federal Government's strategy for rural education and training.

<https://repository.uinsuska.ac.id/52286/1/FILE%20LENGKAP%20KECUALI%20HASIL%20PENELITIAN%20%28BAB%20V%29.pdf>

https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6341-Full_Text.pdf

Hafizah, E. (2019). Implementasi tata Laksana Pedoman Master of Ceremony bagi Siswa

Siswi Sekolah Dasar. *Al-Hikmah*, 13(1), 77.

<https://doi.org/10.24260/alhikmah.v13i1.1336>

Soft skill kunci sukses masa depan murid timur tengah. Diperoleh <http://english.aawsat.com/> 2016/07/article55353840/soft-skills-key-future-success-middle-east-pupils

<http://www.uoguelph.ca/cera/PDFs/Adv%20Skills%20Report%20May%209%202003.pdf>

Berburu, JW & Baruch, Y. (2003). Mengembangkan manajer puncak: Dampak pelatihan keterampilan interpersonal. *Jurnal Pengembangan Manajemen*, 22(8), 729-752.

Hko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Ivancevich, John M, Konopaske R, and Matteson, Michael T, 2007. *Organizational Behaviour and Management*, Seventh Edition, Jilid 1, Alih Bahasa, Gina Gania, Erlangga, Jakarta

Kosdianti, Lipia, and Didi Sunardi. 2021. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang." *Jurnal Arastirma* 1(1): 141–50.

- Mohamad, Rahadian, and M. Tony Nawawi. 2020. "Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2(4): 1060.
- Rajak, Adnan, Muhammad Thahrim, and Maeda Pinoa. 2018. "Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate." *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)* 5(2): 1–20.
- Rumijati, Aniek. 2020. "Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 4(2): 226–45.
- Wahyuningsih, Sri. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Warta Edisi* 60(April): 91–96.

