

JURNAL STIE GANESHA
(EKONOMI & BISNIS)
Volume 5, Nomor 1, April 2021

Diterbitkan oleh : STIE GANESHA PRESS

EDITORIAL

Pemimpin Redaksi : Dr. Warsono, S.Pd., M.M.
Wakil Pem. Redaksi : Syarif Hidayatullah, S.E., M.M.
Sekretaris Redaksi : H.A. Firmansyah, S.Kom., M.M.
Redaktur Pelaksana : Zubair Arza, S.Sos., M.M.
Redaktur : 1. Fuad Gagarin S. S.E., M.M.
2. Putri Noor Ramayanti, S.E., M.M.
3. Fisy Amalia, S.E., M.M.
Reviewer Internal : 1. Prof. Dr. Muhammad Said
2. Dr. Adhy Firdaus, S.E., M.M.
3. Dr. Ir. Rahman Upe, M.M.
4. Dr. M. Ridwan, S.T., M.M.
Mitra Bestari / Peer Reviewer : 1. Prof. Dr. Koesmawan, MSc.
2. Dr. Abbas Thaha.S.E., M.M.
3. Dr. Sugeng P, S.E., M.M.
4. Dr. Teuku Ramli Z, S.E., M.M.

Alamat Redaksi :

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA – JAKARTA
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842
Email : jurnal@stieganisha.ac.id
(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan Oktober)

Penerbit :

STIE GANESHA PRESS
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

JURNAL STIE GANESHA (EKONOMI & BISNIS)

ISSN : 0216 - 1680

VOLUME 5 NOMOR 1, APRIL 2021

PENINGKATAN PRODUKSI UMKM BERBASIS DIGITAL
Tuti Herawati, STIE Ganesha Jakarta

AUDITOR SYARIAH TERHADAP AUDIT SYARIAH
Moh. Tahang, Program Studi Akuntansi, STIE Ganesha Jakarta

MANAJEMEN STRATEGI LITERASI POLITIK DI KOMUNITAS KEAGAMAAN
Cinta Rahmi, Rubiyannah, Deden Mauli Darajat,
STIE Ganesha; UIN Syarif Hidayatullah.

**PENGARUH REVOLUSI INDUSTRI ERA 4.0 DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMANDIRI PRATAMA TEKNIK**
Putri Noor Ramayanti, STIE Ganesha

**PENGARUH MOTIVASI BELANJA HEDONIS DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH (E-WOM)
TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF SEGARA ONLINE MAHASISWA LP3I
PURWAKARTA, PENGGUNA E-COMMERSE SHOPEE**
Nunu Nurhasanah, STIE Ganesha.

**PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN DAN KEMANDIRIAN BELAJAR
TERHADAP KEMAMPUAN REPRESENTASI MATEMATIS**
(Eksperimen pada siswa kelas VIII SMP Negeri di Kota Tangerang)
Ridha Nurcahyani Amalia, Univ. Indraprasta PGRI

**PENGARUH KUALITAS AUDIT TERHADAP KOEFISIEN ATAS RESPON LABA
(STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR
PADA BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2017-2018)**
Joned Ceilendra Saksana, Sindi Rahminensyi, STIE Ganesha

**EFEKTIFITAS MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN**
Oleh: H. A. Firmansyah



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA**



JURNAL STIE GANESHA
(EKONOMI & BISNIS)
Volume 5, Nomor 1, April 2021

Diterbitkan oleh : STIE GANESHA PRESS

EDITORIAL

Pembina : Prof. Dr. Muhammad Said
Penanggung Jawab : Dr. H. Adhy Firdaus, S.E., M.M.
Pimpinan Redaksi : Syarif Hidayatullah, S.Kom., S.E., M.M.
Wakil Pimpinan Redaksi : Dr. Joned C. Saksana, S.I.P., S.E., M.M.
Redaktur Pelaksana : Dr. Methodah, M.M.
H. A. Firmansyah, S.Kom., M.M.
Melati Puspita Hakim
Fisy Amalia, S.E., M.M.
Penyunting : Putri Noor Ramayanti, SE., MM.
Cinta Rahmi, S.E., M.M.
Mitra Bestari : Prof. Dr. Koesmawan A.S, MSc., MBA.
Dr. Ir. Rahman Upe, M.M.
Dr. Abbas Thaha. M.M.
Dr. Muhammad Ridwan, M.M.
Layout & Desain : M. Tafsirudin, S.Kom., M.Kom.
Administrasi Umum : Zubair Arza, S.E., M.M.

Alamat Redaksi :

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA – JAKARTA
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842
Email : jurnal@stieganessa.ac.id
(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan Oktober)

Penerbit :

STIE GANESHA PRESS
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

KATA PENGANTAR

Sidang Pembaca yang terhormat,

Pada volume kelima nomor pertama di bulan April tahun 2021 disajikan delapan artikel. Pokok-pokok persoalan yang dibahas dalam majalah ilmiah edisi ini, cukup bervariasi mencakup pokok-pokok persoalan manajemen.

Artikel pertama membahas Peningkatan Produksi Umkm Berbasis Digital. Pada artikel kedua dibahas mengenai Auditor Syariah Terhadap Audit Syariah. Manajemen Strategi Literasi Politik Di Komunitas Keagamaan kami ulas di artikel ketiga. Artikel keempat membahas Pengaruh Revolusi Industri Era 4.0 Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Primandiri Pratama Teknik. Artikel kelima mengulas Pengaruh Motivasi Belanja Hedonis Dan Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Pembelian Impulsif Secara Online Mahasiswa LP3I Purwakarta Pengguna E-Commerce Shopee. Artikel keenam membahas Pengaruh Model Pembelajaran Dan Kemandirian Belajar Terhadap Kemampuan Representasi Matematis (Eksperimen Pada Siswa Kelas VIII Smp Negeri Di Kota Tangerang), Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Koefisien Atas Respon Laba (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2018) diulas pada artikel ketujuh. Terakhir sebagai penutup artikel kedelapan kami bahas Efektifitas Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan.

Sidang Pembaca yang terhormat,

Ucapan terima kasih dan penghargaan disampaikan pada para penulis yang telah memberikan karyanya. Semoga tulisan-tulisan yang disajikan memberikan manfaat dan kontribusi kepada para pembaca. Selain itu, tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penerbitan ini, semoga persaudaraan kita semua tetap terjaga. Amin.

Salam Redaksi

DAFTAR ISI

Contents

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
PENINGKATAN PRODUKSI UMKM BERBASIS DIGITAL	
Tuti Herawati, STIE Ganesha Jakarta	1 - 6
PELUANG DAN TANTANGAN AUDITOR SYARIAH TERHADAP AUDIT SYARIAH	
Moh. Tahang, Program Studi Akuntansi, STIE Ganesha Jakarta	7 - 14
MANAJEMEN STRATEGI LITERASI POLITIK DI KOMUNITAS KEAGAMAAN	
Cinta Rahmi, Rubiyannah, Deden Mauli Darajat, STIE Ganesha ; UIN Syarif Hidayatullah.	15 - 28
PENGARUH REVOLUSI INDUSTRI ERA 4.0 DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMANDIRI PRATAMA TEKNIK	
Putri Noor Ramayanti, STIE Ganesha	29 - 40
PENGARUH MOTIVASI BELANJA HHEDONIS DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH (E-WOM) Terhadap Pembelian Impulsif secara Online Mahasiswa LP3I Purwakarta Pengguna E-Commerce Shopee	
Nunu Nurhasanah, STIE Ganesha.	41 - 54
PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN DAN KEMANDIRIAN BELAJAR TERHADAP KEMAMPUAN REPRESENTASI MATEMATIS (Eksperimen pada siswa kelas VIII SMP Negeri di Kota Tangerang)	
Ridha Nurcahyani Amalia, Univ. Indraprasta PGRI	55 - 64
PENGARUH KUALITAS AUDIT TERHADAP KOEFISIEN ATAS RESPON LABA (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA PERIDA 2017-2018)	
Joned Ceilendra Saksana, Sindi Rahminensyi.	65 - 86
EFEKTIFITAS MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN	
Oleh: H. A. Firmansyah	87 - 92

EFEKTIFITAS MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Oleh: H. A. Firmansyah, S.Kom., M.M.
Dosen STIE GANESHA
hafirman@stieganeshha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis indikator utama manajemen organisasi yang meliputi 5 subskala, pencarian staf, rekrutmen dan seleksi staf, perancangan dan pelaksanaan program pelatihan, evaluasi kinerja pegawai dan pelatihan pelatih di unit organisasi. Untuk tujuan ini, 120 orang dari komunitas statistik administrator dan guru dipilih menggunakan simple random sampling. Alat bantu penelitian ini adalah kuesioner buatan peneliti yang berisi 40 pertanyaan dan diberi skor pada skala Likert. Pengumpulan data dilakukan setelah pengisian kuesioner dengan sampel. Untuk membandingkan hasilnya, digunakan model statistik t satu sampel untuk setiap pertanyaan yang terkait dengan indikator manajemen sumber daya manusia. Dan juga menggunakan t-model dua kelompok independen, masing-masing item dibandingkan dengan penekanan pada status organisasi (karyawan-manajer) dan disimpulkan bahwa dampak manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi efektif pada tingkat alpha 1%.

Kata kunci: sumber daya manusia, pendidikan, manajemen, efektivitas, staf.

Pengantar

Dua faktor penting dalam praktik manajemen termasuk manusia dan sistem operasi organisasi, karena sistem operasi mulai berlaku dengan manusia, sehingga kita dapat mengklaim bahwa aset terpenting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya (Hanushek, 1997). Jika kita menganggap organisasi baru sebagai salah satu inovasi utama abad ini, keberhasilan organisasi bergantung pada penggunaan sumber daya yang efisien dan kombinasi yang efisien dari strategi perusahaan mereka.

Tenaga kerja yang berbakat dan berpengetahuan yang termotivasi dan berdedikasi untuk memberikan layanan dalam organisasi adalah aset terbesar organisasi dalam mencapai tujuan pembangunan. Meskipun investasi dan teknologi memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi, namun harus diakui bahwa peran sumber daya manusia dalam organisasi lebih penting sehingga dalam memimpin organisasi, tanggung jawab sumber daya manusia secara khusus dilimpahkan kepada pengelolaan sumber daya manusia. (Karsten,

2006). Isu penting di bidang manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manajer dan supervisor mempelajari metode dan alat apa yang digunakan agar dapat memiliki kinerja yang lebih baik dalam menemukan dan menarik staf .berbakat dan meningkatkan insentif dan kemampuan mereka dalam melakukan tugas-tugas organisasi.

Rumusan Masalah

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi merupakan isu yang diteliti dalam penelitian ini. Jika kita meninjau kategori dan kriteria efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen, kita memahami bahwa manajemen sumber daya manusia dapat secara langsung atau tidak langsung memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan indikator-indikator tersebut seperti relokasi atau pergantian karyawan, absensi karyawan, Kompatibilitas norma dan peran, kualitas produk atau jasa produksi, kecelakaan, fleksibilitas, adaptasi untuk mengubah prosedur operasi standar dalam menanggapi perubahan lingkungan, Kepuasan kerja, motivasi karyawan dan moral staf (Lawler, & Mohrman, 2003). Saat ini, tanggung jawab unit manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup kehadiran staf atau masalah sederhana lainnya, tetapi memiliki masalah yang lebih penting seperti mempertimbangkan masalah motivasi, kepuasan kebutuhan spiritual, menyediakan ruang untuk pertumbuhan dan kreativitas serta lingkungan yang aman dan sehat dengan materi yang memuaskan. kebutuhan karyawan bahkan setelah layanan berakhir (Kavanagh, Gueutal, & Tannenbaum, (1990). Dalam beberapa tahun terakhir, di kota kami, kami telah menyaksikan perancangan dan pelaksanaan beberapa program untuk mencapai tujuan pembangunan. Tidak diragukan lagi, keinginan untuk pembangunan berkelanjutan di berbagai sektor politik, ekonomi, dan sosial membutuhkan kekuatan yang selain memiliki kemampuan untuk menjalankan tugasnya, memiliki insentif yang cukup (Barnett, 1995).

Oleh karena itu, organisasi harus lebih fokus pada tenaga kerja mereka. Dalam hal ini, tanggung jawab utama adalah pada manajemen sumber daya manusia dan manajemen ini harus menjalankan tugasnya dan menyediakan substrat yang sesuai untuk kekuatan yang berbakat dan cakap dalam organisasi sehingga mereka dapat memenuhi tugas mereka dengan kualitas yang lebih baik dan akhirnya dengan menetapkan strategi yang tepat membuat landasan yang siap untuk kinerja yang lebih baik dari evaluasi kinerja pegawai (Andersson, 2007).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dalam efektivitas tenaga kependidikan, sehingga ditentukan kinerja sumber daya manusia dengan mempertimbangkan 3 indikator utama yaitu menemukan, menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan evaluasi kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. efektivitas telah positif atau tidak?

Akhirnya berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, maka diberikan saran untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, selama penelitian ini dicoba untuk

memperjelas berbagai dimensi tanggung jawab ini dengan mempelajari dan menyelidiki.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah manajemen sumber daya manusia efektif dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam rangka mencari, menarik dan menyeleksi karyawan?
2. Jika manajemen sumber daya manusia efektif dalam efektivitas kinerja karyawan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia?
3. Apakah pengelolaan SDM dalam mengevaluasi kinerja pegawai dalam meningkatkan efektifitas pegawai sudah efektif?
4. Apakah penggunaan teknik manajemen baru dan penerapannya dalam manajemen sumber daya manusia efektif dalam efektivitas karyawan?
5. Jika penurunan kualitas sumber daya manusia akan merusak efektivitas karyawan?
6. Jika kinerja pelatih dalam sesi pelatihan telah mempengaruhi efektivitas karyawan?
7. Jika ada perbedaan yang signifikan dalam dampak sumber daya manusia terhadap peningkatan efektivitas karyawan?

Metodologi

Jenis penelitian ini adalah survei. Survei ini dilakukan untuk menemukan realitas yang ada. Sebenarnya metode penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan komunitas penelitian dalam konteks sebaran fenomena tertentu. Itulah sebabnya peneliti tidak membahas alasan adanya distribusi, tetapi hanya berfokus pada komunitas penelitian dan mendeskripsikannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan di sari. Dalam penelitian ini dipilih 120 guru dan manajer secara simple random sampling. Alat utama untuk pengumpulan data adalah kuesioner buatan peneliti sebanyak 40 pertanyaan yang diberi skor berdasarkan skala Likert. Itu memiliki kredibilitas dan keandalan $A = 74\%$.

Perangkat lunak SPSS digunakan untuk menganalisis data dan untuk analisis data kuesioner dalam statistik deskriptif berdasarkan indikator penentuan tendensi sentral, median, modus, diagram dan tabel.

Latar belakang penelitian

Pada tahun 2004, Stephen Jenner melakukan penelitian yang disebut dampak suksesi kepemimpinan dan penggunaan kembali pemimpin sebelumnya terhadap kinerja dan kepuasan kelompok di National Aeronautics and Space Administration di Amerika di mana 5 atau 6 kelompok homogen melakukan dua misi serupa oleh kepemimpinan manajer yang berbeda. . Pada akhirnya, setiap kelompok yang diuji mengisi kuesioner yang berdasarkan kuesioner tersebut

dievaluasi dinamika kelompok dan efektivitas manajemen. Sebelum dimulainya misi kedua, kepemimpinan baru ditunjuk untuk mengelola dan mengarahkan kelompok. Namun, manajer sebelumnya telah meninggalkan atau tinggal di grup, setelah itu subjek yang diuji mengisi kuesioner yang sama. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa kelompok yang memiliki manajer baru dari dalam memiliki kinerja yang lebih baik daripada kelompok yang manajernya diangkat dari luar kelompok. Kapan pun mantan manajer tetap berada di grup untuk misi kedua, manajer baru menyesuaikan dirinya lebih baik dengan anggota grup dibandingkan saat penggantian diberhentikan. Rosen pada tahun 1999 bekerja dengan manajemen sebuah pabrik yang memproduksi peralatan rumah tangga, dengan menggunakan metode sosiometri karyawan memperoleh beberapa informasi tentang supervisor. Kemudian pengawas dikirim dari satu bagian ke bagian lain. Sehingga atasan yang disayangi karyawan setelah pindah tetap berada di bagian pelayanannya untuk sementara waktu. Studi Rosen menunjukkan bahwa perubahan efektif dalam meningkatkan kinerja dan ini membuat karyawan menjadi lebih segar.

Diskusi dan kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup empat tugas menarik, mengembangkan, menciptakan sudut pandang dan memelihara sumber daya manusia (Orlikowski, & Barley, 2001). Oleh karena itu, penyelidikan dampak dari faktor-faktor manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada investigasi pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan efektivitas karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut dipilih 120 orang dari tenaga kependidikan kota sari sebagai populasi penelitian. Setelah mengumpulkan dan menganalisis data, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Apakah manajemen sumber daya manusia efektif dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam rangka mencari, menarik dan menyeleksi karyawan?

Manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencari, menarik dan menyeleksi pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas tenaga kependidikan. Hal-hal yang berkaitan dengan menemukan anggota staf, menarik dan memilih karyawan, item wawancara awal yang berkualitas baik, ujian masuk yang terkait dengan tugas pekerjaan dan kriteria lainnya, ketersediaan informasi yang diperlukan untuk wawancara, keadilan wawancara, tidak ada bias dalam memilih karyawan, mengurangi perpindahan pegawai dengan menghilangkan faktor diskriminasi dalam pemilihan pegawai, rekrutmen dan seleksi pegawai memiliki perbedaan yang signifikan dengan rata-rata. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas karyawan dalam mencari, memilih dan menarik karyawan.

2. Apakah pengelolaan sumber daya manusia efektif terhadap efektivitas kinerja pegawai dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia?

Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Hal-hal yang berkaitan dengan desain dan pelaksanaan program pelatihan, dampak pengurangan absensi karyawan dengan memberikan

kepuasan kerja, peningkatan kualitas layanan dengan kreativitas dalam penyajian materi, Mengurangi kecelakaan melalui kursus pelatihan, Peningkatan kompatibilitas dengan perubahan oleh staf kepatuhan terhadap prosedur operasi standar , berbagi standar tertentu dengan karyawan, Mengurangi turnover karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan mereka dalam kursus pelatihan memiliki perbedaan yang signifikan dengan rata-rata di tingkat alpha 1%. Sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia.

3. Apakah pengelolaan SDM dalam mengevaluasi kinerja pegawai dalam meningkatkan efektifitas pegawai sudah efektif?

Manajemen Sumber Daya Manusia efektif dalam mengevaluasi kinerja mereka. Hal-hal yang berkaitan dengan indikator evaluasi kinerja pegawai, Meningkatkan perilaku positif pegawai melalui penyajian hasil kerjanya, Pemanfaatan data objektif dalam evaluasi kinerja pegawai memiliki perbedaan yang signifikan pada alpha level 1% dengan rata-rata.

4. Apakah penggunaan teknik manajemen baru dan penerapannya dalam manajemen sumber daya manusia efektif dalam efektivitas karyawan?

Penggunaan teknik manajemen baru dan menerapkannya dalam manajemen sumber daya manusia efektif dalam efektivitas karyawan. Pengaruh teknik manajemen, indikator penerapan teknik baru terhadap peningkatan efektivitas manajemen personalia oleh manajer dan supervisor menggunakan teknik teknologi baru untuk manajemen dan penggunaannya yang efektif memiliki perbedaan yang signifikan pada tingkat alpha 1% dengan rata-rata. Sedangkan item penggunaan teknik manajemen baru oleh supervisor dan manajer memiliki arah negatif dan efektivitasnya dalam meningkatkan efikasi staf kurang dari rata-rata.

5. Jika penurunan kualitas sumber daya manusia akan merusak efektivitas staf?

Penurunan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas staf sehingga berdasarkan sudut pandang sampel penelitian ini arahnya negatif dan penurunan kualitas sumber daya manusia akan merusak efektivitas staf.

6. Jika kinerja pelatih dalam sesi pelatihan telah mempengaruhi efektivitas karyawan?

Kinerja pelatih dalam sesi pelatihan telah mempengaruhi efektivitas karyawan. Item yang terkait dengan dampak pelatih dalam sesi pelatihan, item peningkatan kompatibilitas dengan menghubungkan informasi karyawan dengan pekerjaan mereka dan membuat motivasi belajar pada peserta pelatihan dengan terbiasa dengan tugas mereka memiliki perbedaan yang signifikan pada tingkat alpha 1% dengan rata-rata.

7. Jika ada perbedaan yang signifikan dalam dampak sumber daya manusia terhadap peningkatan efektivitas karyawan?

Ada perbedaan yang signifikan antara pandangan staf dan manajer tentang dampak manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas staf. Antara pandangan manajer dan karyawan, hanya kesesuaian kualitas wawancara awal memiliki perbedaan yang signifikan dimana perbedaan tingkat alpha 1% ini

signifikan. Dengan penekanan pada, kami menyimpulkan bahwa karyawan lebih memperhatikan dampak kualitas wawancara awal dalam efektivitas organisasi lebih dari manajer sementara tidak ada perbedaan yang signifikan antara manajer dan sudut pandang karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa dampak item-item tersebut terhadap efektivitas organisasi

Referensi

- Armstrong, M and Baron, A (2004) *Managing Performance: Performance management in action*, CIPD, London.
- Armstrong, M, Tenth edition 2006 as *A Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, r. E. (1980). *Wiley Series in Probability and Statistics. Regression Diagnostics: Identifying Influential Data and Sources of Collinearity*, 293-300. USA: John Wiley & Sons, inc.
- Andersson, C. (2007), "Kepadatan guru dan prestasi siswa di sekolah wajib Swedia", *Makalah Kerja 2007:4*, Institute for Labor Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala.
- Karsten, S. (2006), "Kebijakan untuk anak-anak yang kurang beruntung di bawah pengawasan: Kebijakan Belanda membandingkan kebijakan di Prancis, Inggris, Flanders, dan Amerika Serikat", *Comparative Education*, Vol.42, No. 2, hlm. 261-282.
- Kavanagh, M. J. Gueutal, H. G., & Tannenbaum S. I. (1990). *Sistem informasi sumber daya manusia: Pengembangan dan aplikasi*. Boston, Massachusetts: Perusahaan Penerbitan PWS-KENT.
- Chen, J., & Li, W. (2015). *The relationship between flexible Human resource management and Enterprise innovation Performance: A Study from Organizational Learning Capability Perspective*. in *Information and Knowledge Management in Complex Systems* (pp. 204-213). Springer international Publishing.
- Lawler, E. E., & Mohrman, S. A. (2003). *HR as a strategic partner: What does it take to make it happen?* *Human Resource Planning*, 26(3), 15-29.
- Martinsons, M. G. (1997). *Aplikasi manajemen sumber daya manusia dari sistem berbasis pengetahuan*. *Manajemen Informasi Jurnal Internasional*, 17(1), 35-53.
- Orlikowski, W. J., & Barley, S. R. (2001). *Teknologi dan institusi: Apa yang dapat dipelajari dari penelitian tentang teknologi informasi dan penelitian tentang organisasi?* *MIS Triwulanan*, 25(2), 145-165.