

## Optimization Of Staff Upgrading On Employee Performance Through Work Discipline As Intervening Variables

### Optimalisasi Upgrading Staf Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Solihudin<sup>1\*</sup>, Faizal Mulia Z<sup>2</sup>, R Deni Muhammad Danial<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

[Solihudinal198@ummi.ac.id](mailto:Solihudinal198@ummi.ac.id)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### ABSTRACT

Based on the result of an interview conducted by the author to employees of CV. NJ TAHU CIKIRAY, the problem identified was a lack of discipline and punctuality regarding their work that caused a reduced sense of responsibility for their job. The research was aimed at determining the influence amount of optimization in upgrading staff towards employee performance through work discipline as an intervening variable. The techniques of analyzing data conducted were ranged from compiling data, tabulating data, to testing. Because the verification analysis method was deployed, the testing was used with the requirements of data at least in the form interval data. Based on the result of the research, it is found that  $H_0$  is on the left of the critical point while  $H_1$  is located at the right of the critical point. In other words, the critical point is 3.251 for  $n = 37$  acquired from the influence of the three variables, namely upgrading staff and work discipline as the independent variables towards employee performance as the dependent variable, that is amounted to 15,644. Therefore, from the three variables, there is a significant influence. The result of the research indicates that upgrading staff has a positive influence towards employee performance and work discipline has a negative influence towards employee performance.

**Keywords:** Upgrading Staff, Work Discipline, Employee Performance.

#### ABSTRAK

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan CV.NJ TAHU CIKIRAY terdapat kedisiplinan yang kurang dan tidak teratur dalam waktu dengan pekerjaan mereka, hal itu yang menyebabkan berkurangnya rasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh optimalisasi upgrading staf terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisa data mulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga pengujian, karena menggunakan metode analisis verifikatif maka digunakan pengujian dengan persyaratan data sekurang-kurangnya berupa data interval. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh  $H_0$  terletak sebelah kiri titik kritis sedangkan  $H_1$  terletak sebelah kanan titik kritis, dengan kata lain titik kritis 3,251 untuk  $n = 37$  diperoleh dari pengaruh ketiga variabel yaitu upgrading staf dan disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya sebesar 15,644 maka dari ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh yang signifikan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upgrading staf memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Upgrading Staf, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Optimalisasi upgrading staf menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Kinerja karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan. Mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi. Pendapat ini didukung oleh pendapat Ludhans (dalam Kiruja 2013) yang menyatakan kinerja karyawan gabungan yang

tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan.

Pelaksanaan adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan sesuai dengan keahlian dan kewajibannya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan secara sah, dengan tidak mengabaikan hukum dan sesuai dengan etika dan moral.

Dari sentimen tersebut cenderung beralasan bahwa pameran adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu (perwakilan) dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajiban yang belum sepenuhnya ditetapkan oleh masing-masing organisasi atau asosiasi. Pada dasarnya, pelaksanaan representatif dilihat dari sifat pekerjaan, jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu kerja perwakilan. Unsur-unsur presentasi yang dibuat oleh perwakilan dapat memicu kontes antara organisasi dan organisasi yang berbeda. Perusahaan yang memiliki kinerja pekerja yang baik dapat meningkatkan, yang juga membuat mereka lebih baik daripada pesaing (Mufti Aspiyah, 2016) menyatakan bahwa presentasi yang hebat membutuhkan sifat SDM yang hebat juga. Pelaksanaan representatif tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang luar biasa, tetapi juga kemampuan untuk menguasai dan mengawasi diri sendiri serta kemampuan membangun pergaulan dengan orang lain.

Kapasitas ini oleh Danial Goleman disebut Kemampuan untuk menghargai individu pada tingkat yang lebih dalam atau kapasitas untuk memahami orang pada tingkat yang mendalam dengan pengetahuan perusahaan. mengembangkan lebih lanjut eksekusi dan keteguhan terhadap organisasi. Eksekusi juga merupakan hasil akhir yang dicapai dan mengacu pada demonstrasi menyelesaikan dan melakukan pekerjaan yang disebutkan (Afrilla et al., 2020)

Data tentang tinggi rendahnya kinerja seorang pekerja tidak dapat diperoleh begitu saja, namun diperoleh melalui siklus yang sangat panjang, tepatnya cara paling umum untuk menilai presentasi perwakilan. Eksekusi pemeriksaan mengacu pada kerangka formal dan terorganisir yang digunakan untuk mengukur, mensurvei dampak karakteristik terkait bisnis, cara berperilaku dan hasil. Contoh yang harus dilihat dari dampak evaluasi kerja memberikan kritik terhadap hasil tingkat pelatihan dan lama kerja.

Dalam kondisi berkelanjutan, organisasi secara umum akan mengalami penurunan dalam pelaksanaannya. Hal ini dalam banyak kasus dibuat oleh kekecewaan kerja dewan pada presentasi perwakilan dalam organisasi, tujuan masing-masing organisasi adalah untuk mendapatkan manfaat sebanyak mungkin yang dapat diharapkan secara wajar dan mengantisipasi bahwa manfaat itu harus terus berkembang. Dalam menggarap pameran perwakilan, dewan harus memahami apa persyaratan pekerjaannya. Hal ini untuk memberikan kesan kepada perwakilan bahwa mereka benar-benar menjadi fokus organisasi tempat mereka bekerja dan ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pekerja yang memiliki eksekusi yang hebat dapat menjunjung tinggi pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja sangat penting untuk pengembangan otoritatif, yang pada dasarnya digunakan untuk mendorong perwakilan untuk melatih diri dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara eksklusif maupun dalam pertemuan. Selain itu, disiplin kerja sangat berharga dalam mengajar perwakilan untuk menyetujui dan menghargai pedoman, strategi, dan pengaturan yang ada, sehingga mereka dapat memberikan eksekusi yang hebat. Tulisan tersebut memberikan berbagai implikasi terhadap pemahaman dan gagasan disiplin kerja menurut perspektif masing-masing. Salah satu bagian dari kekuatan SDM (SDM) dapat tercermin dari disposisi dan perilaku disiplin, karena disiplin sangat mempengaruhi suatu organisasi untuk maju.

Menurut (Sinambela, 2016) dalam (Yunia Lestari 1, Faizal Mulia 2, 2020) Disiplin juga bermanfaat bagi pekerja pengajar dalam menyesuaikan dan menyetujui pedoman,

metodologi, dan aturan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik. Untuk mengikuti dan mengembangkan lebih jauh disiplin yang baik sangat merepotkan mengingat banyak unsur yang mempengaruhinya.

Menurut (Vithzal Rivai, 2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.

Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin kerja biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Kehadiran pekerja sangat mempengaruhi pelaksanaan karena, seandainya kehadiran perwakilan besar maka akan meningkatkan eksekusi perwakilan dan jika kehadiran perwakilan tidak besar maka pameran perwakilan tidak akan meningkat. Selanjutnya kewajiban pekerja terhadap kewajiban dan kewajibannya akan semakin berkembang pelaksanaannya yang representatif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah alasan dan kapasitas untuk mempengaruhi derajat disiplin representatif. Tujuan yang akan digunakan harus jelas dan tidak salah lagi dicirikan dan mencoba secara memadai untuk kapasitas pekerja. Tujuan tenaga kerja yang diberikan kepada setiap perwakilan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pekerja, jika tenaga ahli melebihi kapasitas atau jauh di bawah kemampuan pekerja, kesungguhan disiplin pekerja rendah.

## 2. Tinjauan Pustaka

### **Optimalisasi Upgrading staf**

Optimalisasi upgrading staf can be characterized as an activity to impact others to act (to act) routinely. Improvement is an errand for supervisors to impact others (workers) in an organization. From a few feelings it tends to be reasoned that enhancement is a motivation that emerges from inside the individual and from outside the person to make a move that prompts its exercises to accomplish an objective. (Munparidi, 2012)

Optimalisasi upgrading staf adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Optimalisasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015).

### **Optimalisasi Upgrading staf**

Optimalisasi upgrading staf can be characterized as an activity to impact others to act (to act) routinely. Improvement is an undertaking for directors to impact others (workers) in an organization. From a few conclusions it very well may be reasoned that improvement is a motivation that emerges from inside the individual and from outside the person to make a move that prompts its exercises to accomplish an objective. (Munparidi, 2012)

Optimalisasi upgrading staf adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Optimalisasi adalah suatu

kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015).

Dalam pengertian umum, optimalisasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Optimalisasi upgrading staf adalah suatu peningkatan karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, Optimalisasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya optimalisasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

### **Disiplin Kerja**

Dapat dicirikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak (bertindak) secara rutin. Perbaikan adalah usaha bagi direktur untuk mempengaruhi orang lain (pekerja) dalam suatu organisasi. Dari beberapa kesimpulan dapat dimaklumi bahwa perbaikan adalah suatu motivasi yang muncul dari dalam diri individu maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu gerakan yang mendorong latihan-latihannya untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sinambela, 2016) dalam (Yunia Lestari, Faizal Mulia, 2020) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

### **Kinerja Karyawan**

Pelaksanaan adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan sesuai dengan keahlian dan kewajibannya masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan secara sah, dengan tidak mengabaikan hukum dan sesuai dengan etika dan moral. Dari sentimen-sentimen tersebut sangat mungkin beralasan bahwa pameran adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu (pekerja) dalam melakukan kewajiban dan kewajiban sebagaimana yang masih di layangkan oleh masing-masing organisasi atau perkumpulan. Pada dasarnya, pelaksanaan representatif dilihat dari sifat pekerjaan, jumlah pekerjaan dan presisi. waktu kerja perwakilan. Komponen pameran karya pekerja dapat memicu persaingan antara satu organisasi dengan organisasi yang berbeda. Perusahaan yang memiliki kinerja perwakilan yang baik dapat berkembang, yang juga membuat mereka lebih baik daripada pesaing.

(Mufti Aspiyah, 2016) menyatakan bahwa presentasi yang hebat membutuhkan sifat SDM yang hebat juga. Eksekusi representatif tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang luar biasa, tetapi juga kemampuan untuk mendominasi dan mengawasi diri sendiri serta kemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Kapasitas ini oleh Danial Goleman disebut Kemampuan untuk menghargai siapa pun pada tingkat yang mendalam atau kapasitas untuk memahami individu pada intinya dengan wawasan perusahaan. mengembangkan lebih lanjut eksekusi dan keteguhan terhadap organisasi. Eksekusi juga merupakan hasil akhir yang dicapai dan mengacu pada demonstrasi menyelesaikan dan menyelesaikan pekerjaan yang disebutkan (Afrilla et al, 2020)

### **Hipotesis**

H1 : Adanya pengaruh Optimalisasi upgrading staf Terhadap kinerja karyawan melalui disiplin sebagai variabel intervening.

H2 : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Adanya pengaruh Upgrading Staf terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin kerja

### 3. Metode Penelitian

Objek penelitian yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan tetap dari CV.NJ Tahu Cikiray. Penelitian ini menggunakan metode Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode penelitian deskriptif penulis dapat menggambarkan variabel penelitian tanpa adanya perbandingan, Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode penelitian deskriptif penulis dapat menggambarkan variabel penelitian tanpa adanya perbandingan. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, lalu dalam menentukan jumlah sampel teknik yang dikembangkan adapun teknik analisis pada data yang dipakai pada penelitian ini sebagai berikut: Uji Validitas dan Realiabilitas, Uji Normalitas, Analisis korelasi Ganda, Analisis Koefisien Determionasi, Analisis Linear Berganda Uji T dan Uji F.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memanfaatkan responden untuk perwakilan CV. Nj Food Ventures dengan hasil perhitungan pengujian dengan resep pengujian Kemungkinan dengan strategi pengujian kelompok pengujian sesuai (Lindawati1 dan Hendri2, 2016) yang masuk akal bahwa teknik pengujian berdasarkan cara berpikir positivisme digunakan untuk melihat populasi atau tes tertentu untuk memutuskan tes jika artikel sedang dieksplorasi atau sumber informasi sangat luas. Pengujian dilakukan terhadap 40 pekerja sebagai contoh dari jumlah 40 perwakilan. Mengingat efek samping dari jajak pendapat, responden harus terlihat dalam klasifikasi yang cukup tua, orientasi dan posisi.

Jajak pendapat dari penelitian ini ditujukan secara terputus atau tatap muka ke masing-masing pihak di pusat administrasi, terutama ke bagian atas staf dan kemudian ke kantor CV. Nj Bisnis Makanan Melalui persetujuan dari pionir yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh spesialis. Atribut responden dari penelitian ini digunakan untuk menentukan keragaman responden berdasarkan orientasi, usia dan posisi

**Tabel 1. Koefisien Korelasi Antara Upgrading Staf (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 <sup>a</sup>	,458	,429	2,76419

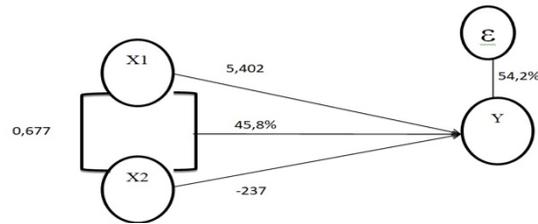
Sumber:hasil penelitian diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa korelasi variabel upgrading staf dan disiplin kerja adalah sebesar 0,677 (lihat nilai R pada tabel diatas). Berdasarkan kriteria Guilford tersebut, hasil perhitungan korelasi menghasilkan nilai sebesar 0,677 dengan kategori tingkat perhitungan yang didapat adalah sangat kuat.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa nilai  $K_d = 45,8\%$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel upgrading staf terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang sangat kuat.

Adapun dari hasil perhitungan tersebut, dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Paradigma Hasil Penelitian pada CV.NJ Tahu Cikiray**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner, 202

Keterangan:

Ry X1X2	: 45,8 %
ryx1	: 5,402
ryx2	: -237
1-r <sup>2</sup> x1x2	: 0,677
E	: 54,2 %

Berdasarkan hasil pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi yang terjadi antara variabel upgrading staf terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,677. Pengaruh upgrading staf terhadap kinerja karyawan sebesar 4,598, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening sebesar 2,764, sementara besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel upgrading staf terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening adalah 45,8%, sedangkan 54,2% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda X1 dan X2 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,644	8,309		2,003	,053
	TOTALX1	,708	,131	,685	5,402	,000
	TOTALX2	-,129	,544	-,030	-,237	,814

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: hasil penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linear berganda tersebut, adalah sebagai berikut:

a	:0
b1	:0,685
b2	:-0,030

Selanjutnya, didapat persamaan regresi linear berganda pada pernyataan diatas terdapat pengaruh positif dan negatif antara upgrading staf (Variabel X1) melalui disiplin kerja (Variabel X2).

Ini dapat diartikan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upgrading staf memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang harus menjalankan peningkatan atau upgrading staf dan menjalankan segala sesuatu peraturan yang ada perusahaan yang sedang dijalani saat ini agar lebih baik dalam bekerja pada CV. NJ Tahu Cikiray. Adapun koefisien regresi untuk upgrading staf sebesar 0,685 lebih besar dari pada koefien regresi untuk disiplin kerja sebesar -0,030.

### Pengujian Hipotesis Uji T

Adapun hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,644	8,309		2,003	,053
	TOTALX1	,708	,131	,685	5,402	,000
	TOTALX2	-,129	,544	-,030	-,237	,814

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel upgrading staf memiliki nilai koefisiensi regresi positif sebesar 5,402 dan variabel disiplin kerja nilai yang negatif sebesar -0,237.

### Pengujian Hipotesis Uji F

Dengan hasil dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,067	2	119,533	15,644	,000 <sup>b</sup>
	Residual	282,708	37	7,641		
	Total	521,775	39			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: hasil penelitian diolah 2022

Berdasarkan perhitungan diatas, didapatkan hasil F hitung sebesar 15,644 selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang di tetapkan. Adapun taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5%, jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 40-2-1 = 37, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,251.

Ketentuan signifikasi Uji Hipotesis secara simultan (Uji F) menurut (Wirawan, 2012) yaitu sebagai :

- Jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- Jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 15,644 > Ftabel 3,251 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara upgrading staf melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada CV. NJ Tahu Cikiray.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Mengingat efek samping dari metode pemeriksaan, percakapan dan penyelidikan informasi yang dilakukan para ilmuwan sehubungan dengan peningkatan perombakan staf pada pelaksanaan perwakilan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di CV. NJ Tahu Cikiray, para ahli dapat membuat keputusan sebagai berikut:

1. Pengaruh pemutakhiran staf terhadap pelaksanaan perwakilan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada CV. NJ Tahu Cikiray berdampak pada pekerja. Ini cenderung tertutup setelah pengujian spekulasi yang mempengaruhi eksekusi pekerja, dan dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak dianalisis dalam tinjauan.

2. Perombakan staf yang terjadi di CV. NJ Tahu Ckiray memiliki dampak positif namun tidak masif. Hal ini harus terlihat dari aspek aktivitas, lebih tepatnya tidak adanya pertimbangan yang memadai dari seorang pionir dengan tujuan agar para wakil melakukan banyak persiapan atau peningkatan kerja di organisasi.
3. Disiplin kerja pada CV. NJ Tahu Ckiray membuat perbedaan negatif yang sangat besar, cenderung dilihat dari aspek waktu. Ini menyiratkan bahwa perwakilan harus memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan keandalan yang luar biasa dan harus menyelesaikannya dengan baik.

### Saran

Untuk eksplorasi tambahan, para ilmuwan dapat mengarahkan penelitian lebih baik dengan tujuan agar penelitian tersebut cenderung diteliti sedemikian rupa. Asumsi bagi organisasi harus memiliki pilihan untuk lebih mengembangkan pekerjaan pada pelaksanaan perwakilan melalui disiplin kerja sehingga pekerja lebih fokus pada pedoman organisasi saat ini.

### Daftar Pustaka

- Afrilla, R., Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2020). Pentingnya Soft Skill dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Penjual Kosmetik. *Inovbiz. Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 108. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1326>
- Amalia, S. dan M. F. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*. 10(2) Desember 2016, 119-127. ISSN 2442- 4943.
- budiyanto. (2016). pengertian populasi dan study kasus.
- Danial, R. D. M., & Komariah, K. (2017). Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Kecil dan Menengah. *Sosiohumanika*, 10(2), 209–222. <http://journals.mindamas.com/index.php/sosiohumanika/article/view/921>
- De Smith, M. J. (2018). *Statistical Analysis Handbook A Comprehensive Handbook of Statistical Concepts, Techniques and Software Tools*. Edinburgh The Winchelsea Press, Drumlin Security Ltd.
- Gary, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ke-10 jilid 1*. Jakarta Barat : PT Indeks.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. edisi ke-78 jilid 11.
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357–367.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 6(7), 244999.
- Indriani<sup>1</sup>, R., Mulia<sup>2</sup>, F., & Jhoansyah<sup>3</sup>, D. (2020). Pengaruh Training Employee Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Isyanto, P. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi. *Jurnal Jurusan Manajemen*. 10(3).
- Juniantara I Wayan, & Riana, I. G. (2015). Optimalisasi Upgrading Staf Dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *Jurnal EMBA*. 3(1) Maret 2015, Hal.52-62.
- Kabasarang D., Setiawan A., dan S. B. (2012). Uji Normalitas dengan Menggunakan Statistik Jarque-Bera, Prosiding Seminar Nasional Matematika UAD 29 Desember 2012.

- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*.
- Komalasari, M., Mulia Z, F., & Danial, D. M. (2020). Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(1), 301–305. <https://doi.org/10.31539/costing.v4i1.1433>
- Lindawati1, S., & Hendri2, M. (2016). Penggunaan Metode Deskriptif Kualitatif Untuk Analisis Strategi Pengembangan.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh produktivitas, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. ISSN: 2303-1174, 3(1),74–85.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara.Prabu A. (2015). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mariani1, L. M. I., & Sariyathi2, N. K. (2017). Pengaruh Optimalisasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mufti Aspiyah, S. M. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. 5(4), 339–346.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum. Orasi Bisnis Edisi II Mei 2012. 7(1).
- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Produktivitas, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen.
- Siagian, 1Mauli. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam.
- Siti Maisarah Hasibuan, S. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Suparno, & S. (2014a). Optimalisasi upgrading staf, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen. *Jurnal Paradigma*.
- Suparno, & S. (2014b). Pengaruh optimalisasi upgrading staf, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen. *Jurnal Paradigma*, ISSN: 1693-0827, 12(1), 12–25.
- Syaiful Bahri, Y. C. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Tista, A., Ghalib, S., & Hairudinor, H. (2016). Pengaruh Budaya Korporat terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 1–15. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/1325>
- U.S., M. (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *International Journal Of Engineering And Science*, 2, 70–80.

Wirawan, I. B. (2012). *Teori – Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Yunia Lestari 1, Faizal Mulia 2, N. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*.