

Künstliche Intelligenz und Smart City

Jeder Mensch muss seine Zeit und seine Aktivitäten auf der Grundlage der Prioritätenskala der Arbeit klug einteilen, insbesondere Frauen, die angesichts der Covid19-Pandemie eine Doppelrolle als Hausfrau und Karrierefrau spielen. Für die Datenerhebung wurde ein Fragebogen verwendet. Bei der Analyse der Daten werden in dieser Studie Techniken der multiplen Regressionsanalyse eingesetzt, um festzustellen, ob es einen Einfluss zwischen den unabhängigen Variablen und der abhängigen Variable gibt. Für die Datenverarbeitung wurde die neueste Version des SPSS-Programms für Windows verwendet. Die Software, die diese Anwendung unterstützt, ist PHP Mysql, Adobe Flash CS3, Action script und Dreamweaver CS3. Die verwendete Systementwicklungsmethodik ist Multimedia mit den Phasen Konzept, Design, Materialbeschaffung, Herstellung und Test.

Die Ergebnisse zeigen $R = 0,534$, was bedeutet, dass es eine Beziehung zwischen Zeitmanagement, harter Arbeit, edlen Werten, Kompetenz und persönlichen Beziehungen zum beruflichen Erfolg von Frauen gibt. $R\text{-Quadrat } 0,285$, was bedeutet, dass Zeitmanagement, harte Arbeit, edle Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen einen Einfluss auf den beruflichen Erfolg von Frauen von $0,285$ oder $28,5\%$ haben und der Rest von anderen Faktoren von $0,715$ oder $71,5\%$ beeinflusst wird.



Paryati, ST., M. KOM

Vorlesung Universität Pembangunan National "Veteran"
Yogyakarta.

Studiengang Informatik-Ingenieurwesen, Fakultät
Wirtschaftsingenieurwesen.

Stadt Yogyakarta, Land Indonesien.



Paryati ST

Künstliche Intelligenz und Smart City

Anwendung Womens Career Success



Paryati ST

Künstliche Intelligenz und Smart City

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

Paryati ST

Künstliche Intelligenz und Smart City

Anwendung Womens Career Success

FOR AUTHOR USE ONLY

ScieniaScripts

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

This book is a translation from the original published under ISBN 978-620-0-27001-6.

Publisher:

Scientia Scripts

is a trademark of

Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the OmniScriptum S.R.L
Publishing group

str. A.Russo 15, of. 61, Chisinau-2068, Republic of Moldova Europe

Printed at: see last page

ISBN: 978-620-4-84168-7

Copyright © Paryati ST

Copyright © 2022 Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the
OmniScriptum S.R.L Publishing group

FOR AUTHOR USE ONLY

**KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND INTELLIGENTE STADT
FALLSTUDIE "ANALYSE DER AUSWIRKUNGEN DES
ZEITMANAGEMENTS,
HARTE ARBEIT, HOHE WERTE, KOMPETENZ, PERSÖNLICHE
BEZIEHUNGEN, ÜBER DEN BERUFLICHEN ERFOLG
INDONESISCHER FRAUEN IN DER SONDERREGION
YOGYAKARTA
WÄHREND COVID-19 "**

Paryati¹

¹UPN "Veteran" Yogyakarta, Land Indonesien,

E-Mail: yaya_upn_cute@yahoo.com und E-Mail: upnyaya@gmail.com

Abstrakt

Jeder Mensch muss seine Zeit und seine Aktivitäten auf der Grundlage der Prioritätenskala der Arbeit klug einteilen, insbesondere Frauen, die eine Doppelrolle als Hausfrau und Karrierefrau haben. Angesichts der Covid-19-Pandemie, bei der die neuen normalen Bedingungen eine gute Gelegenheit für Frauen sind, eine offene und den Männern gleichgestellte Karriere zu machen, haben viele Frauen sowohl als Arbeitnehmerinnen als auch auf der Führungsebene die gleichen Positionen wie Männer inne.

Für die Datenerhebung wurde ein Fragebogen verwendet. Bei der Analyse der Daten werden in dieser Studie Techniken der multiplen Regressionsanalyse eingesetzt, um festzustellen, ob es einen Einfluss zwischen den unabhängigen Variablen und der abhängigen Variable gibt. Für die Datenverarbeitung wurde die neueste Version des SPSS-Programms für Windows verwendet, ein Anwendungsprogramm, das über umfangreiche statistische Analysefunktionen und ein Datenverwaltungssystem in einer grafischen Umgebung mit anschaulichen Menüs und Dialogfeldern verfügt. Die

Software, die diese Anwendung unterstützt, ist PHP Mysql, Adobe Flash CS3, Action script und Dreamweaver CS3. Die angewandte Systementwicklungsmethodik ist

multimedial und umfasst die Phasen Konzept (Konzept), Entwurf (Entwurf), Materialbeschaffung (Materialbeschaffung), Herstellung (Montage), Prüfung (Prüfung).

Diese Anwendung Künstliche Intelligenz Smart City Fallstudie Anwendung und Umsetzung der Karriere Erfolg Analyse der indonesischen Landfrauen in der besonderen Region Yogyakarta während covid-19 zielt darauf ab, als ein Medium der Information und des Lernens für Menschen und Nutzer, die dieses Informationssystem effektiv und effizient, weil alle Daten genau verarbeitet werden müssen verwendet werden. Die Ergebnisse zeigten, dass sich Kompetenz, persönliche Beziehungen, harte Arbeit und edle Werte positiv auf den beruflichen Erfolg von Frauen auswirken, während Zeitmanagement einen negativen Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen hat. Es wurde nachgewiesen, dass die Kompetenzvariable diejenige war, die den größten Einfluss auf den beruflichen Erfolg von Frauen hatte. $R = 0,534$, was bedeutet, dass es einen Zusammenhang zwischen Zeitmanagement, harter Arbeit, edlen Werten, Kompetenz und persönlichen Beziehungen und dem beruflichen Erfolg von Frauen gibt. R-Quadrat 0,285, was bedeutet, dass Zeitmanagement, harte Arbeit, edle Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen einen Einfluss von 0,285 oder 28,5 % auf den beruflichen Erfolg von Frauen haben und der Rest durch andere Faktoren von 0,715 oder 71,5 % beeinflusst wird.

Schlüsselwörter: Künstliche Intelligenz, Smart City, Lineare Regression, Multimedia.

INHALTSVERZEICHNIS

KAPITEL I. EINLEITUNG.....	5
1.1. Hintergrundprobleme.....	5
1.2. Problemformulierung.....	11
KAPITEL II. BIBLIOTHEKSÜBERSICHT.....	12
2.1. Zeitmanagement.....	12
2.2. Harte Arbeit.....	16
2.3. Kompetenz.....	24
2.4. Persönliche Beziehungen.....	25
2.5. Beruflicher Erfolg von Frauen.....	30
2.6. Überprüfung der bisherigen Forschung.....	30
KAPITEL III. ZIELE UND VORTEILE.....	32
3.1. Ziele der Forschung.....	32
3.2 Nutzen für die Forschung.....	32
KAPITEL IV. FORSCHUNGSMETHODEN.....	33
4.1. Forschungssubjekte.....	33
4.2. Arten von Forschung.....	33
4.3. Bevölkerung.....	33
4.4. Probe.....	33
4.5. Technik der Datenerhebung.....	34
4.6. Messskala.....	34
4.7. Art der Daten.....	35
4.8. Operative Definition der Variablen.....	35
4.9. Validitäts- und Reliabilitätstest.....	37
4.10. Ergebnisse der Validitäts- und Reliabilitätstests.....	38
4.11. Datenanalyse.....	43
KAPITEL V . FORSCHUNGSERGEBNISSE.....	44
5.1. Forschungsergebnis.....	44
KAPITEL VI. DISKUSSION.....	59
6.1 Diskussion Ergebnisse Analyse von Fallstudien über die berufliche Laufbahn von Frauen in Indonesien, insbesondere in Yogyakarta.....	59
6.2 Kompetenz.....	59
6.3 Persönliche Beziehungen.....	61
6.4 Der berufliche Erfolg von Frauen.....	65
KAPITEL VII. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN.....	67

7.1 Schlussfolgerung	67
7.2 Anregung	67
KAPITEL VIII. ÖFFNUNGEN	68
KAPITEL IX. BIBLIOGRAPHIE	69
ANLAGE	71

FOR AUTHOR USE ONLY

KAPITEL I. EINLEITUNG

1.1. Hintergrundprobleme.

Jeder Mensch muss seine Zeit und seine Aktivitäten entsprechend den Prioritäten seiner Arbeit klug einteilen, insbesondere Frauen, die eine Doppelrolle als Hausfrau und Karrierefrau haben.

In der traditionellen Gesellschaft wird die Rolle der Frau als alleinige Hausfrau betrachtet, wozu auch die Betreuung und Erziehung der Kinder gehört, und so ist es nicht verwunderlich, dass die Ehefrauen zu Hause die Hausarbeit erledigen und die Kinder erziehen. Dass eine Mutter als Hausfrau fungiert und für ihren Lebensunterhalt arbeitet, wird als weniger verbreitet angesehen, der Lebensunterhalt wird als männliche Pflicht betrachtet. Im Einklang mit der Entwicklung der Zeit und dem Fortschritt der Bildung erhalten auch Frauen die Möglichkeit, ein höheres Niveau zu erreichen. Dieser Umstand ist der Beginn der Entstehung von Ernährerinnen. Und es gibt weibliche Doppelrollen, von denen viele an Frauen vergeben werden, vor allem an Karrierefrauen, die als Managerinnen bezeichnet werden. In städtischen Gebieten gibt es viele Karrierefrauen mit einer Vielzahl von Tätigkeiten. Frauen arbeiten in der Hoffnung, das Familienleben zu unterstützen, z. B. wenn das Einkommen des Ehemannes nicht ausreicht, um das Familienleben zu bestreiten, in diesem Fall kann die Ehefrau helfen, die Last des Ehemannes zu erleichtern.

Gegenwärtig sind die Karrieremöglichkeiten für Frauen offen und den Männern gleichgestellt, und viele Frauen haben sowohl als Arbeitnehmerinnen als auch auf der Führungsebene die gleichen Positionen wie Männer inne.

Im Allgemeinen wird die Arbeitsmotivation von Frauen weitgehend durch soziale und psychologische Faktoren eingeschränkt. In diesem Fall ist der soziale Faktor die öffentliche

Meinung über Karrierefrauen. Und zu den psychologischen Faktoren gehört der Wunsch, seine Persönlichkeit, sein Wissen und seine Fähigkeiten zu entwickeln.

Frauen, die eine Führungsposition innehaben, sei es im Unternehmen oder im Unternehmen selbst, müssen natürlich bestimmte Anforderungen und Kriterien erfüllen, die es Frauen ermöglichen, diese Position zu erlangen.

Die Ergebnisse der von WMBO (Women Managers in Business Organization) durchgeführten Studie besagen, dass die durchschnittliche Frau einen persönlichen Zugang zu ihren Untergebenen pflegt. Die Aufgabe, auf diese Weise auf die Untergebenen zuzugehen, erwies sich als effektiver, da dieser Ansatz auf gegenseitigem Respekt für den anderen beruht.

Die Rolle der Frau wird immer weiter ausgebaut, so wie sie heute ist, und verursacht keine Probleme sowohl im Arbeitsumfeld als auch im familiären und gemeinschaftlichen Umfeld. Das Vorhandensein weiblicher Rollen wird Probleme verursachen, wenn ihr Erfolg nicht durch Fairness erreicht wird, durch die Weichheit der Attraktivität von Frauen, kann zu einem weniger guten Bild der betreffenden Frau entweder als ihre Kolleginnen oder männlichen Kollegen führen. Darüber hinaus wird die zunehmend wettbewerbsorientierte Rolle der Frauen natürlich einen neuen Wettbewerb mit den Männern im Bereich der Beschäftigung eröffnen, so dass derartige Probleme vermieden werden können.

Die Probleme, die in der Familie entstehen, sind vor allem die psychologischen Auswirkungen auf die Kinder, die sich aus der inneren Beziehung zwischen Mutter und Kind ergeben, indem sich das Betreuungsmuster von der Mutter zum Dienstmädchen oder zur kleinen Schwester verlagert. Diese negative Auswirkung ist ein Risiko für Karrierefrauen und wird zunehmend bei Frauen in Führungspositionen zu spüren sein. Je größer die Verantwortung ist, desto mehr Zeit wird sie in Anspruch nehmen, und zwar als Folge der Positionen und Aufgaben, mit denen sie betraut ist. Die Ergebnisse der WMBO-Forschung über weibliche Führungskräfte in Indonesien zeigen, dass sie durchschnittlich 60 % ihrer Zeit

für das Unternehmen aufwenden. Die verbleibenden 40 % werden für Familienbeziehungen, Hausaufgaben, Gemeinde- und Familienaktivitäten, Bildung und Freizeit aufgewendet.

Die Rolle der Frau wirkt sich nicht nur auf die Psyche des Kindes aus, sondern führt auch zu einer beruflichen Motivation, die nicht nur dazu dient, dem Ehemann den Lebensunterhalt zu sichern. Die fataleren Folgen einer Karriere der Frau steigen, während die Karriere des Mannes sich nicht entwickelt, so dass eine Lücke entsteht, so dass der Mann zum Versorger wird. In diesem Fall wären die negativen Auswirkungen auf die Karriere der Frau vermeidbar, wenn die Frau in der Lage wäre, eine gute und umsichtige Managerin zu sein. Sowohl bei der Aufteilung der Zeit zwischen Karriere und Familie, als auch beim Wissen, die Familie zu berühren. Die Berührung mit der Familie bezieht sich nicht auf die Anzahl der geplanten Treffen, sondern vor allem darauf, dass die Frau die besondere Dynamik kennt, die in ihrer Familie herrscht. Der Familie zuliebe ist die Möglichkeit, dass eine Karrierefrau ihr Geschäft aufgibt, nicht abgedeckt. Das bedeutet, dass Karrierefrauen zu den richtigen Zeitpunkten die Dynamik in ihrer Familie verstehen müssen, z. B. bei Geburtstagen von Familienmitgliedern, wenn sie Zeit damit verbringen, das Kind beim Lernen als Begleiter des Ehemanns bei bestimmten Ereignissen zu begleiten und anderes.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Gesellschaft weiblichen Führungskräften manchmal weniger wohlwollend gegenübersteht. Oftmals müssen Frauen aufgrund ihrer Aufgaben und Positionen im Beruf außerhalb der Familie verhandeln oder arbeiten, oder sie müssen bestimmte Orte aufsuchen, die von einigen Gemeinschaften als arm angesehen werden. In diesem Fall sind die Menschen in den Großstädten im Allgemeinen toleranter als die Menschen in den Kleinstädten. Diese Sichtweise ist nicht losgelöst von dem relativ fortgeschrittenen Bildungsniveau und den größeren Möglichkeiten, sich Informationen zu beschaffen, der Entwicklung von Wissenschaft und Kultur sowohl im In- als auch im Ausland.

Generell ist die Rolle der weiblichen Führungskraft der Managementkonzentration in der Zukunft unzweifelhaft. Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ermöglicht es weiblichen Führungskräften, ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial optimal für die Weiterentwicklung des Unternehmens und ihrer Karriere einzusetzen. Die Unterstützung und Toleranz des Arbeitsumfelds, der Gemeinschaft und der Familie ist für die weibliche Führungskraft in ihren Aufgaben und Rollen sehr förderlich.

Die Möglichkeit, die Position einer Führungskraft zu besetzen, wird immer größer, aber in Übereinstimmung mit der Natur ihrer Weiblichkeit ist die Rolle derzeit im Allgemeinen auf nicht-strategische Positionen beschränkt. Eigentlich ist die Position einer weiblichen Führungskraft in einer Organisation mit der eines Torwarts vergleichbar, der als Kapitän in der Elf unbedingt dabei sein muss, aber das Gebiet ist begrenzt, weil er eine große Verantwortung dafür trägt, dass der Gegner kein Tor schießt.

Aber eine Sache sollte nicht vergessen werden, nämlich die Doppelrolle, dass ihre weiblichen Instinkte und ihre Natur nicht verloren gehen dürfen, weil der Verlust der weiblichen Instinkte und der Natur, wenn die Karriere einer Frau gleichzeitig ihren Mangel an Respekt für die Zeit zeigt, die für die Familie von unschätzbarem Wert ist.

Motivationsarbeit und Schlüsselfaktoren für den Erfolg.

Ehemänner, die genug verdienen, sind für die Befragten der Hauptgrund, warum Frauen arbeiten, nicht wirtschaftliche Überlegungen, sondern eher eine Selbstverwirklichung. Sie arbeiten für die Befriedigung, etwas zu erreichen, oder aus dem Bedürfnis heraus, anerkannt zu werden. Bei den Unternehmerinnen und Unternehmern ist der Drang, ihr eigenes Geld zu verdienen, sehr wichtig.

Die Gesellschaft ist ein wichtiges Motiv.

Die Schlüsselfaktoren für den Erfolg dieser Managerinnen lassen sich im Wesentlichen in zwei Gruppen einteilen, nämlich in solche, die von innen kommen, und solche, die von außen kommen. Die inneren Faktoren, die hier hervorstechen, sind harte Arbeit, gefolgt von persönlichen Eigenschaften (Zähigkeit, Standhaftigkeit, Gastfreundschaft), edlen Werten (Ehrlichkeit, Loyalität) und Beständigkeit. Diese Dinge werden durchweg von allen Gruppen der Befragten genannt. Die Faktoren, die außerhalb der Meinungen der drei Gruppen von Befragten liegen, stimmen hingegen nicht immer überein. Netzwerke, die durch persönliche, familiäre, schulische, freundschaftliche oder berufliche Beziehungen aufgebaut wurden, werden von allen drei Gruppen der Befragten als die wichtigsten Faktoren genannt. Interessanterweise wird die Unterstützung durch den Ehemann sowohl von Unternehmensmanagern als auch von Unternehmern als sehr wichtig angesehen, aber offenbar nicht von Managern in Non-Profit-Organisationen, die sich eher mit dem Bildungshintergrund beschäftigen. Die Unterstützung durch den Arbeitgeber ist für Unternehmensleiter und Non-Profit-Organisationen wichtig, während Unternehmer Chancen wie "einen guten Markt für die von ihnen produzierten Produkte oder Dienstleistungen, finanzielle Ressourcen" als weitere Faktoren für ihren Erfolg sehen. Glück oder gutes Geschick wird auch von etwa 40 % der Befragten in Unternehmen und Unternehmern genannt, aber es wird in dieser Studie nicht näher erläutert, ob diese Aussage auf die Bescheidenheit der indonesischen Frauen zurückzuführen ist oder eine Art Ausdruck religiöser Einstellungen ist, die glauben, dass "das Schicksal des Menschen in den Händen Gottes liegt".

Zwänge

Etwa die Hälfte der Befragten empfindet verschiedene Hindernisse bei der beruflichen Entwicklung, und die meisten von ihnen fühlen sich nicht in der Lage, diese Hindernisse allein

durch eigene Anstrengungen zu überwinden. Sie sind sich auch darüber im Klaren, dass diese Hindernisse von innen, aus dem Arbeitsumfeld oder von außerhalb des Arbeitsumfelds kommen können.

Führungskräfte in Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen haben das Gefühl, dass ihr größtes Hindernis in der Arbeitswelt die Aufstiegschancen und die *Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind*. Das ist tatsächlich ein sehr verbreitetes Problem, selbst in entwickelten Ländern wie Amerika. In vielen Unternehmen stoßen Frauen, vor allem in Führungspositionen, immer noch auf Hindernisse wie archaische Vorurteile oder Widerstände (z. B. *mithos weiblicher Vorgesetzter bedeutet Ärger*). Für die Befragten ist die *gläserne Decke* ein sehr relevantes Thema, auch wenn sie viel härter arbeiten müssen als ihre männlichen Kollegen, um die gleiche Position zu erreichen. Andererseits, vielleicht weil es in der gesellschaftlichen Werteordnung in unserem Land nicht unüblich ist, stehen die Unternehmer vor dem Hindernis, dass es immer noch viele Männer gibt, die nur ungern unter einer Frau arbeiten.

Ein Hindernis außerhalb des Arbeitsumfelds ist der Mangel an Zeit für Familienangelegenheiten, der durch verschiedene Bemühungen noch einigermaßen leicht überwunden werden kann. Schwerer wiegt der Klatsch, und insbesondere für Unternehmerinnen ist dies eine Situation, die sie manchmal dazu zwingt, die üblichen moralischen und ethischen Werte für den Erfolg ihres Unternehmens zu opfern. In ihrer Rolle als Mitglied einer Gesellschaft können sich selbständig tätige Frauen den Ansichten der sie umgebenden Gemeinschaft nicht entziehen. Dementsprechend verfolgt die Gesellschaft berufstätige Frauen, geschweige denn erfolgreiche, in der Regel mit einer Lupe und beurteilt sofort, ob sie aufgrund ihrer Werte angemessen sind oder nicht.

1.2. Problemformulierung

1. Beeinflussen Zeitmanagement, harte Arbeit, erhabene Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen den beruflichen Erfolg von Frauen?
2. Ob die dominante Kompetenzvariable den beruflichen Erfolg einer Frau bestimmt.

FOR AUTHOR USE ONLY

KAPITEL II. BIBLIOTHEKSÜBERSICHT

2.1. Zeitmanagement.

Nach Jack Ferner (1980) ist Zeitmanagement die effiziente Nutzung von Zeitressourcen, um persönliche Ziele effektiv zu erreichen. Zeitmanagement zielt darauf ab, die Zeitressourcen so effizient wie möglich zu nutzen und sie dann zur Erreichung persönlicher Ziele einzusetzen.

Es gibt zehn Regeln für ein effektives Zeitmanagement, die wie folgt lauten:

a. Konzentrieren Sie sich und erledigen Sie eine Aufgabe zu einer bestimmten Zeit

Die erste Regel, die es zu verstehen gilt, ist, sich auf eine Aufgabe oder einen Job zu einem bestimmten Zeitpunkt zu konzentrieren und zu erledigen. Der Punkt ist, dass zwei Aufgaben gleichzeitig zu erledigen nur dazu führt, dass man sich nicht mehr auf die Aufgabe konzentrieren kann, so dass die beiden Aufgaben am Ende nicht richtig erledigt werden.

Wenn man Aufgaben erledigt und dabei einfach nur minderwertige Arbeit produziert, wird man nicht das Maximum an Energie aufwenden, was unweigerlich zu einem hohen Maß an Stress führen wird. Die Konzentration auf zwei Aufgaben führt nur zu Hast und Eile, weil der Mensch im Grunde nur dann effektiv arbeiten kann, wenn er seine ganze Aufmerksamkeit jeweils nur einer Aufgabe widmet.

Es ist logisch, dass die gleichzeitige Erledigung von Aufgaben kurzfristig Zeit spart, aber auf lange Sicht ist sie sehr unrentabel. Wenn die Gewohnheit, zwei Aufgaben gleichzeitig zu erledigen, beibehalten wird, wird niemals Qualitätsarbeit produziert werden. Eine effektive Angewohnheit ist es, eine Aufgabe gleichzeitig zu

erledigen. Wenn Sie ineffektive Gewohnheiten verstehen wollen, versuchen Sie, die folgenden Aussagen zu beantworten:

- a. Ich lese gerne beim Essen.
- b. Ich kann ein Telefon empfangen, während ich mein Frühstück zubereite.
- c. Ich bin es gewohnt, mich zu schminken, Schnurrbärte zu rasieren und meine Haare während der Fahrt zu kämmen.
- d. Ich habe immer eine Krawatte getragen, wenn ich einen Anruf erhielt.
- e. Ich erledige gerne Büroarbeiten und chatte mit Kollegen.
- f. Ich esse gerne zu Mittag und sehe dabei fern.

Wenn Sie alle obigen Aussagen mit (Ja) beantworten, sind Sie ein ineffektiv arbeitender Mensch. Es ist am besten, die Gewohnheit sofort und langsam zu ändern.

b. Prioritäten bei Aktivitäten setzen

Vor der Erledigung aller Arbeiten ist es ratsam, eine Prioritätenliste zu erstellen und die dafür benötigte Zeit anzugeben. Die Prioritäten richten sich nach der Wichtigkeit der Arbeit. Nachdem Sie die Priorität der zu erledigenden Arbeit festgelegt haben, müssen Sie diese rigoros ausführen. Lassen Sie nicht zu, dass die Arbeit an Aufgaben, die bereits auf der Prioritätenliste stehen, wegen unwichtiger Dinge unterbrochen wird. Es gibt zwei Gründe, warum Menschen sich gerne bei der Erledigung von Aufgaben auf der Prioritätenliste unterbrechen:

Spaß am Geschäft oder an der Aktivität. Zum Beispiel, während der Arbeit an den Jahresabschlüssen des Unternehmens, ist es daran erinnert, dass mit einem Freund einen Termin zum Schwimmen an einem Sonntag zu machen. Dann rufen Sie ihn an, und was passiert dann? Während dieses Anrufs wird das Gespräch sehr

interessant, lustig und liebenswert, Sie sind so glücklich, dass Sie vergessen, dass die Zeit fünfzehn Minuten vergangen ist, und natürlich wird die Arbeit fünfzehn Minuten verbracht werden, weil Sie Zeit damit verbracht haben, Termine mit Freunden zu vereinbaren.

Angelegenheiten oder Aktivitäten, von denen Sie denken, dass sie nur wenig Zeit in Anspruch nehmen. Zum Beispiel, während Sie einen Verkaufsbericht erstellen, fällt Ihnen plötzlich ein Brief von einem Freund ein, der gerade heute Morgen angekommen ist. Sie denken, "ah lesen Sie den Brief dauert nur ein wenig Zeit", dann, beginnen Sie es zu lesen, stellt sich heraus, dass, sobald es geöffnet wird, der Brief von einem Freund so viele wie fünf Blätter, die Geschichte ist so interessant, dass es Spaß macht, es zu lesen. Das Endergebnis ist, dass man dreißig Minuten damit verbringt, den Brief des Freundes zu lesen, und man braucht eine dreißigminütige Verlängerung, um die anstehende Aufgabe zu erledigen.

Machen Sie deshalb morgen Abend eine Prioritätenliste mit Aufgaben, damit Sie morgens kampfbereit aufwachen.

c. Zeitmanagement zur Anpassung an den Arbeitsrhythmus

Einer der Hauptfehler bei der Umsetzung von Zeitmanagementprogrammen ist, dass das gewünschte Zeitmanagementprogramm nicht mit den Gewohnheiten oder dem Rhythmus der Arbeit übereinstimmt. Erstellen Sie daher ein Zeitmanagementprogramm, das zu den Gewohnheiten und dem Rhythmus der Arbeit passt. Zeitmanagementprogramme sind nicht dazu da, den Arbeitsrhythmus zu behindern oder zu erzwingen. Erstellen Sie ein flexibles Zeitmanagementprogramm, das für Sie besser geeignet ist. Ahmen Sie nicht einfach ein Zeitmanagementprogramm

aus einem Buch nach und wenden Sie es an, ohne zu versuchen, es an Ihren Arbeitsrhythmus und Ihre Arbeitsgewohnheiten anzupassen.

d. Legen Sie für jede Aktivität ein möglichst klares Zeitlimit fest.

Für jede Aufgabe, die erledigt werden soll, sollte ein bestimmtes und klares Zeitlimit festgelegt werden. Dadurch können Sie effektiver arbeiten und sich voll auf die Aufgabe konzentrieren. Wenn Sie sich für jede Aufgabe ein Zeitlimit setzen, ergeben sich folgende Vorteile:

Es ist eine Herausforderung, die Aufgabe zu erledigen. Die Frist erinnert Sie an die Notwendigkeit, dies zu tun. Die Frist wird Ihre Motivation anspornen, die Aufgabe sofort zu erledigen.

Sie werden sich die Gewohnheit ersparen, die Arbeit aufzuschieben. Wenn Sie sich eine Frist für die Fertigstellung setzen, werden Sie immer eine innere Bindung zu Ihrer Aufgabe haben. Diese Bindung nennt man persönliches Engagement. Ohne ein klares, starkes Engagement wird die Arbeit aufgegeben.

e. Unterbrechungen kontrollieren

Eine Quelle der Frustration, die Menschen häufig erleben, ist die Unterbrechungsstörung. Führungskräfte fühlen sich bei der Bewältigung dieser Unterbrechungen oft überfordert. Einerseits wollen sie für Offenheit sorgen, damit ihre Untergebenen jederzeit mit ihrem Vorgesetzten sprechen können. Andererseits nimmt diese Politik viel Zeit in Anspruch und Unterbrechungen sind natürlich unvermeidlich.

Auf Arbeitnehmerebene können Unterbrechungen auftreten, wenn sie gezwungen sind, einem Kollegen zu helfen, der Schwierigkeiten bei der Bedienung des Computers hat, wenn sie Telefonanrufe erhalten, von einem Kollegen zu einem Gespräch eingeladen werden usw. Daher ist es gut zu verstehen, welche

Unterbrechungen häufig die Konzentration stören, um die Quelle Ihrer Unterbrechungen zu verstehen. Füllen Sie die nächsten Spalten entsprechend der von Ihnen erlebten Quelle aus.

Eine Möglichkeit, Unterbrechungen zu kontrollieren, besteht darin, durchsetzungsfähig zu sein. Eine durchsetzungsfähige Haltung bedeutet, dass man sich traut, "nein" zu sagen zu Dingen, von denen man glaubt, dass man sie nicht tun kann. Da es den Menschen schwer fällt, "nein" zu sagen, können sie es sich nicht leisten, die Einladung eines Kollegen zu einem Gespräch abzulehnen oder das Angebot eines Mitarbeiters, ihm bei etwas zu helfen. Wenn Sie gezwungen sind, immer "Ja" zu sagen, werden Sie selbst einen Verlust erleiden. Die Arbeit wird sich verzögern, und natürlich wird am Ende die Arbeitsproduktivität sinken.

2.2. Harte Arbeit.

Wir haben Erfolg, weil wir lernen, wie das Sprichwort sagt: "Stromaufwärts schwimmen, an den Rand schwimmen, krank werden, um später Spaß zu haben." Es gibt nichts auf dieser Welt, was man Zufall, Glück oder Zufall nennen könnte. Oft hören wir den Begriff "vom Himmel fallen". Erfolg fällt nicht vom Himmel, sondern Erfolg beginnt unweigerlich mit Lernen, harter Arbeit, Willenskraft, Entschlossenheit und Gelegenheiten.

Wir müssen mit uns selbst kämpfen, um erfolgreich zu sein. Jeder, der rechtmäßig Erfolg hat, muss unterstrichen werden und glücklich sein, wenn er seine Ziele durch meritokratis Strategien, Kämpfe, Opfer, Fähigkeiten und Möglichkeiten und unermüdliche Kämpfe erreicht hat.

Menschen, die kein gesundes und positives Ziel im Leben haben und sich nicht trauen, den Preis für einen Erfolg mit Schweiß und Tränen zu bezahlen, werden "den Mond verpassen". Wir müssen erkennen, dass ein erfolgreiches Leben eine Entscheidung ist, ein

persönliches Engagement, und nicht aufgrund eines Zufallsfaktors oder des Schicksals, geschweige denn aufgrund von KKN (Kollusion, Korruption, Vetternwirtschaft). Wenn wir Erfolg haben wollen und uns trauen, den Preis zu zahlen, werden wir früher oder später Erfolg haben.

Deshalb müssen wir als Erstes von Anfang bis Ende lernen, lernen und lernen. Das Ziel des Lernens ist es, das Gehirn zu schärfen. Ein kluges Gehirn muss von gesundem Menschenverstand begleitet sein. Wenn das Gehirn klug ist, sind unsere Sinne der gesunde Menschenverstand, dann müssen wir positiv denken und dürfen nicht an das Negative denken, denn jeder Mensch ist im Grunde genommen oder seine Fitrah ist gut.

Beide schlechten menschlichen Verhaltensweisen sind eindeutig durch das Selbst und die Umgebung, in der der Mensch geboren wurde, geprägt. Wenn man sich auf die von Kong Hu Cu vermittelte Philosophie bezieht, die auch in allen religiösen Büchern zu finden ist, dass der Mensch in einem guten Zustand geboren wurde, deutet das darauf hin, dass die negative Natur des Menschen durch seine Umgebung geformt wird. Daher ist auch der Erfolg von dem Moment an vorhanden, in dem der Mensch geboren wurde.

Johanes Lim, Ph.D., sagte in seinem Buch No Pain No Gain, dass erfolgreiche Menschen eine Gewohnheit des Erfolgs haben, nämlich mit den eigenen Fähigkeiten zu kämpfen und die eigenen Fähigkeiten zu dehnen, indem sie sich kontinuierlich hohe Zielstandards setzen, sobald ein Ziel erreicht ist.

Für diesen Erfolg können wir Benchmarking betreiben, d. h. uns an der Art und dem erfolgreichen Verhalten anderer orientieren, denen wir nacheifern oder deren Erfolg wir nachahmen wollen. Aber in Zukunft ist es besser, uns selbst zu imitieren, entsprechend den Kompetenzen, die wir haben. Dazu müssen wir mit uns selbst wetteifern, konkurrieren und kämpfen.

Als Menschen müssen wir erkennen, dass jeder Mensch einzigartig ist, keine zwei Menschen sind genau gleich. Wir bringen wesentliche Unterschiede mit, die aufgrund von Unterschieden in Vererbungsfaktoren, Bildungshintergrund, Familie, Religion, Kultur usw. genau gleich sind. So haben wir Eigenschaften, Gewohnheiten, Ambitionen, Charaktere, Stärken und Schwächen, Chancen und Bedrohungen, die sich voneinander unterscheiden.

Wenn wir nur alles nachahmen, um so zu sein wie alle anderen, kann das negative Folgen haben, d. h. wir werden frustriert sein. Warum? Weil wir wir sind und die anderen nicht wir sind. Sei du selbst. Erforschen, erkennen und nutzen Sie das Potenzial, das vorhanden ist, um optimal wir selbst zu sein. Wenn wir nur andere Menschen imitieren, werden wir im besten Fall so wie die Menschen, die wir imitieren, auch wenn das meist unter dem Standard liegt. Ähnlich wie bei nachgeahmten Produkten gibt es natürlich auch hier Nachteile im Vergleich zu Originalprodukten, oder das Ergebnis einer Fotokopie ist von geringerer Qualität als das Original des Manuskripts. Außerdem verstrickt sich der Nachahmer in vielen Fällen in negative Verhaltensweisen wie schnelle Selbstgefälligkeit, Neid oder Verzweiflung aufgrund der psychischen Belastung, sich mit anderen gleichsetzen zu wollen. Johannes Lim sagt, wenn wir in der Lage sind, mit uns selbst zu kämpfen, haben wir folgende vier Vorteile:

- a. Die Erleichterung oder Freiheit, sich selbst zu erforschen, um die psychische Belastung, die Frustration, den Neid zu vermeiden, wenn man den Erfolg anderer sieht.
- b. Sie können Ihre eigenen Zielvorgaben festlegen, die Sie je nach Bedarf und Fähigkeiten schrittweise erreichen und verbessern können.
- c. Es könnte sein, dass wir besser sind oder mehr Erfolg haben als die Menschen, denen wir nacheifern wollen.

- d. Da wir mit uns selbst konkurrieren, waren die Ziele und Kämpfe unseres Lebens schon immer ein Motivator. Man kann dies auch als nie endende Ziele bezeichnen, denn sobald ein Ziel erreicht ist, können wir uns höhere Ziele setzen und verfolgen, so dass der Wert und der Nutzen unseres Lebens ohne das Gefühl, ständig zuzunehmen, rasch zunimmt.
- e. Eigentlich sind die Reisetipps zum Erfolg die oben genannten. Es ist falsch, das Wort "Erfolg" auszusprechen. Erfolg zu definieren ist eine schwierige Aufgabe. Viele Menschen setzen ihn mit Reichtum, Macht und Glück gleich. Tatsächlich ist wahrer Erfolg nicht nur ein Megawert für etwas, das wir erlangen oder erreichen können. Vielmehr ist Erfolg eine Reise, die wir im Laufe unseres Lebens unternehmen müssen.

Ein erfolgreicher Mensch, der uns ein Vorbild ist, wie Prof. Humbing, hat es nicht so leicht wie gedacht, diesen Erfolg zu erreichen. Er sollte ein Vorbild sein, denn sein Erfolg ist auf Lernen, Willenskraft und Möglichkeiten zurückzuführen. Laut Prof. Humbing sind die Tipps zum Erfolg wie folgt:

- a. Wir müssen den Sinn des Lebens kennen
- b. Wir müssen Samen ausstreuen, die anderen zugute kommen.
- c. Wir müssen unser Potenzial, unsere Fähigkeiten und unsere Bereitschaft so optimal wie möglich entwickeln.

In der Tat ist Erfolg eine Reise, die jeder machen kann. Erfolg ist nicht auf Menschen beschränkt, die über ein bestimmtes Geld oder bestimmte Talente verfügen. Erfolg ist für jeden möglich, der lernen will. So wie Prof. Humbing, der seit der Grundschule, der Junior High School und der High School immer gelernt hat, hat er sich immer mit Büchern "verabredet". Es gibt keinen Tag, an dem er nicht ein Buch liest, auch wenn es bei den Mädchen sehr beliebt ist.

Er entschied sich für ein "Date" mit Büchern, weil Bücher sein wissenschaftliches Arsenal und ein Fenster zum Erfolg waren.

Denken Sie daran, dass Lernen nicht nur für einen Abschluss oder einen Titel ist, denn Lernen kann eine Realität sein, während ein Titel eine Lüge sein kann. Ein Studium und ein Abschluss sind also Realität und Lüge, viele kluge, aber dumme Menschen, viele dumme, aber kluge Menschen, kaufen keinen Abschluss, weil sie damit Dummheit kaufen. Du bist ein Computeringenieur, verstehst aber nicht, wie man einen Computer bedient. Sie sind Rechtsgelehrter, der Rechtsfragen darlegt, Sie sind ein MBA, aber Sie verstehen nichts von Wirtschaft und Verwaltung. Der Titel ist nur eine Maske. Sie vergessen, dass der Abschluss sie nicht klug macht, im Gegensatz zu den Lernaktivitäten, die Intelligenz bringen werden. Das Lernen selbst ist das Gleiche wie das Schärfen eines Messers: Je geschärfter, desto schärfer das Messer. Je mehr Menschen lernen, desto klüger ist die Person.

Prof. Hembing erinnert uns alle aufgrund seiner Erfahrungen und Beobachtungen daran, zu denken, bevor man handelt. Viele Schwächen und der wesentliche Fehler vieler Menschen ist ihre Unfähigkeit, strategisch-logisch zu denken, bevor sie eine Handlung vornehmen. Normalerweise handeln sie zuerst und versuchen dann zu überlegen, ob sie auf ein Problem gestoßen sind. Es scheint, dass sie die Dinge für selbstverständlich halten.

In der Tat nutzen viele Menschen ihre Gedanken bei der Arbeit nicht bzw. nicht richtig aus. Viele unserer Arbeitnehmer setzen lieber ihre Muskeln als ihren Verstand ein, sei es auf der Ebene der Führungskräfte oder der leitenden Angestellten. Deshalb sind viele unserer Mitarbeiter - auf allen Arbeitsebenen - nicht wettbewerbsfähig und werden nicht genug geschätzt, weil sie einfach qualitativ minderwertig sind. In der Tat ist in diesem zunehmend anspruchsvollen Zeitalter Qualität (Fähigkeit, Bereitschaft und Professionalität) gefragt, nicht Quantität. Was ist, wenn man davon ausgeht, dass die Arbeit zwar billig und schlecht ist, aber in der Summe teuer wird.

Menschen machen oft unnötige Fehler, wie z. B. die falsche Entscheidung zu treffen oder die falsche Arbeit zu erledigen, so dass aus der Arbeit, die an einem Tag erledigt werden sollte, zwei Tage werden oder aus Materialien, die nur ein Kilo wiegen sollten, zwei Kilo werden. Nun, wenn das der Fall ist, ist das Ergebnis sicher, es erhöht den Ausschussfaktor der Verschwendung von Zeit, Energie, Material, Geld und natürlich auch von Möglichkeiten.

Wenn dies in der Wirtschaft der Fall ist, werden die Kosten der verkauften Waren höher sein als der Preis, der eigentlich sein sollte, was wiederum die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verringert. Das Gleiche gilt für alle Sektoren, unabhängig von unserem Beruf. Wir müssen auf diese Zeichen achten. Klar ist, dass wir alle sorgfältig nachdenken wollen und können, bevor wir handeln, mit dem Ziel, die richtigen Dinge zum ersten Mal richtig zu tun (do the right things for the first time).

Warum lernen wir? Warum ist Lernen ein Erfolgsfaktor? Auch antizipatorische Fragen müssen an die Oberfläche gebracht werden. Dies ist der Fall, wenn es um den Fortschritt der Zeit geht, insbesondere wenn Indonesien eine Aktion für ein neues Indonesien durchführt.

Jahrhunderts, nämlich Entscheidungen zu treffen, Wissenschaft und Technologie zu beherrschen und zu kultivieren, geht es letztlich um die Frage, wie dafür förderliche Bedingungen geschaffen werden können, einschließlich der notwendigen Formen der vorausschauenden Vorbereitung. Ein Lernsystem, das von einer autoritären Haltung geprägt ist, die auf der Neutralisierung des Lehrplans und der Wahrnehmung der Lehrer als einzige Wissensquelle beruht, ist überholt. Andererseits ist Bildung nicht nur eine Vorbereitung auf die Technokultur, denn dieses Verständnis ähnelt dem kulturellen Stil, bei dem das Hauptziel der Bildung darin besteht, Ärzte, Juristen und Techniker zu bekommen. Bildung ist auch Persönlichkeitsentwicklung (Humanismus), die im Rahmen der Nationenbildung als wichtig anerkannt wird. Es ist zu hoffen, dass in der Zukunft Bedingungen, um neue Indonesier zu produzieren, im Idealfall Menschen, die sich bewusst sind, von Wissenschaft und Technologie,

sind kreativ, und ethische Solidarität.

Wenn es also darum geht, eine neue indonesische Gesellschaft mit den Merkmalen der Demokratisierung und Offenheit zu schaffen, dann kann man es natürlich nicht dabei belassen, der Einstellung des Wanderns Raum zu geben. Was von den Bildungsplanern und -durchführern verlangt wird, ist eine pluralistische Haltung, die sich in der Anerkennung und Praxis der Bildung in Indonesien manifestiert. Die grundsätzliche Frage betrifft also eigentlich drei Dinge: Bildung und Bewusstsein für Wissenschaft und Technologie, Bildung und Kreativität, Bildung und Ethik.

Neben einer förderlichen Situation setzt das Lernen die Anerkennung der individuellen menschlichen Fähigkeiten oder der komparativen Vorteile voraus, über die insbesondere die indonesische Nation verfügt. Wenn wir das wollen, aber nur über sehr schwache Institutionen und Vorschriften verfügen, kann die Quelle des Kapitals sogar eine entwicklungsfördernde Kultur sein, wie z. B. die Bevorzugung von Prestige vor Leistung.

Diese kreative Einstellung ist in der pädagogischen Praxis notwendig, wie sie Prof. Hembing durch das Studium der Stärken und Schwächen der Entwicklungsländer aus allen Blickwinkeln der Wissenschaft gewonnen hat. Prof. Hembing fand viele Dinge, die mit Bildung und Menschlichkeit zu tun haben, vor allem durch seine Erfahrungen während des Studiums, einschließlich der Bildung im Ausland.

Nach Prof. Hembing beschränkt sich Intelligenz nicht nur auf die Fähigkeit zu denken, Logik, Mathematik und Sprache, sondern es gibt mindestens vier weitere Intelligenzen, nämlich musikalische Intelligenz, körperliche Intelligenz, räumliche Intelligenz und soziale Intelligenz. Intelligenz), kann selbst der IQ-Test nur zwanzig Prozent aller menschlichen Fähigkeiten aufdecken, so dass Intelligenz als die menschliche Fähigkeit definiert wird, etwas zu machen oder über etwas nachzudenken, um etwas zu produzieren.

Auf dieser Grundlage wird der Faktor Talent als komparativer Vorteil für jedes menschliche Kind als wichtiges Material für die pädagogische Praxis oder das Lernen verwendet. Denn das Problem der pädagogischen Praxis oder der Welt des Lernens konzentriert sich eigentlich auf das Ausmaß der Korrelation zwischen der Welt des Lernens und der Welt der Arbeit. Wenn wir erfolgreich sein wollen, müssen wir die beiden Welten gut miteinander verbinden.

In der Welt des Lernens und in der Arbeitswelt können wir ethische Fragen nicht ausschließen. Bildung ohne Ethik kann zerstört werden. Ethik oder Moral sind ein Mittel zur Erfolgskontrolle. Wir sehen, dass inmitten des Fortschritts oder der Flut technologischer Ergebnisse die Menschen beginnen, das Bedürfnis nach Wahlrichtlinien zu verspüren, insbesondere mit ethischen Werten im moralischen Sinne. Im Hinblick auf die Freiheit der Kreativität ist Offenheit eine absolute Voraussetzung.

Dazu ist es aus ethischer Sicht notwendig, eine Haltung der Zusammenarbeit zu vermitteln. Es geht nicht nur um gegenseitige Anerkennung, sondern um eine ethische Haltung als Bürger und Gesellschaft. Solche Haltungen zeigen sich in vielerlei Hinsicht, unter anderem darin, dass man keinen Geist der Selbstbestimmung und des Egoismus entwickelt, nach dem Motto: "Ein Gelehrter zu sein, der gleichzeitig wissenschaftlich und praktisch tätig ist", beschreibt vielleicht am besten die Notwendigkeit, Hand in Hand zu gehen zwischen wissenden Menschen und Menschen, die Gutes tun. Dies ist das Prinzip von Prof. Hembing mit seinen Fähigkeiten gewesen. Wissen und Nächstenliebe sind gleichwertige Begriffe, die in die Lebenswirklichkeit passen.

In der Welt der Bildung manifestiert sich ein solches Prinzip oder ein solcher Geist in der Achtung des Wertes der Ehrlichkeit und des Erreichens einer Leistung durch einen gesunden Wettbewerb. Machiavellistische Methoden, das Ziel, jedes Mittel zu rechtfertigen, sollten so weit wie möglich vermieden werden. Mut, sich gesund zu verhalten, zu denken und

zu handeln, ist der Schlüssel zum Erfolg.

2.3. Kompetenz

Das Grundkonzept der Kompetenz geht auf das Konzept des Individuums zurück, das darauf abzielt, individuelle Fähigkeiten zu erkennen, zu erwerben und zu entwickeln, damit sie mit außergewöhnlichen Leistungen arbeiten können. Der Einzelne ist die Hauptkomponente, die zu Akteuren in der Organisation wird. Daher hängt die Fähigkeit der Organisation von den in der Organisation tätigen Personen ab.

Organisationen können sich durch ihre Leistung auszeichnen, wenn die in der Organisation arbeitenden Menschen entsprechend ihren Aufgaben und Fähigkeiten einen maximalen Beitrag zur Organisation leisten können. Mit anderen Worten, diese Menschen sind in der Lage, ihr Bestes zu geben. In der Lage zu sein, mit der besten Leistung zu arbeiten, bedeutet, in der Lage zu sein, gegenwärtig und in der Zukunft, sowohl in stabilen als auch in sich verändernden Situationen, Leistung zu erbringen, ohne die Arbeit anderer zu stören. Maßnahmen zur Messung der organisatorischen Leistung umfassen daher die Dimensionen Zeit, Situation und Beiträge sowie deren Auswirkungen auf die Arbeit anderer Personen oder Unternehmen.

Die richtige Kompetenz, der Faktor, der die Exzellenz der Leistung bestimmt, kann die Organisation besitzen, wenn sie über ein starkes Fundament verfügt, das sich in allen Prozessen, die in der Organisation ablaufen, widerspiegelt. Das bedeutet, dass die Organisation über eine starke Kernkompetenz verfügen muss, die im Einklang mit ihrem Kerngeschäft steht. Kernkompetenzen sind Kompetenzen, über die alle Mitglieder der Organisation verfügen sollten und die die Organisation von anderen Organisationen unterscheiden. Kernkompetenzen sind in der Regel Bestandteil des Auftrags und der Kultur der Organisation. Kernkompetenzen müssen durch die Kompetenz von Abteilungen oder Teilen der Organisation gestärkt werden.

Kernkompetenzen, die stark und solide sind und mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens übereinstimmen, können den Wettbewerbsvorteil des Unternehmens erhöhen und die Kreativität, Innovation und Anpassung des Unternehmens an die Umwelt fördern; natürlich muss dies durch den Besitz individueller Kompetenzen unterstützt werden, die mit den Anforderungen der individuellen Arbeit übereinstimmen. In dieser dynamischen Geschäftswelt werden vom Einzelnen nicht nur starke technische Kompetenzen verlangt, sondern auch Verhaltenskompetenzen, die die Fähigkeit des Einzelnen bestimmen, in diesen sich verändernden Umweltsituationen zu interagieren.

2.4. Persönliche Beziehungen

Effiziente zwischenmenschliche Beziehungen in Gruppen:

a. Abhängigkeit von Führungskräften

In der Anfangsphase der Gruppenentwicklung neigen die Mitglieder dazu, sich auf den Leiter zu verlassen. Sie haben in der Regel nicht die Initiative und den Mut, eine andere Meinung als die des Leiters zu äußern. Die Mitglieder fragen sich immer noch: Was erwartet der Leiter von mir?

b. Konflikte zwischen Mitgliedern

Nachdem jedes Mitglied den Arbeitsbereich gut kennengelernt hat, beginnt es, seine eigenen Meinungen und Ideen zu äußern und die Schwächen und Stärken der anderen zu erkennen, so dass große oder kleine, offene oder versteckte, direkte oder indirekte Konflikte nicht vermieden werden können. Viele Mitglieder begannen zum Beispiel, die Spielregeln, die Arbeitsdisziplin, die Zeitpläne, die Arbeitsteilung, die Lohnabrechnung usw. in Frage zu stellen.

c. Zusammenhalt, gegenseitige Anziehung

Wenn die verschiedenen Konflikte, die es gibt, richtig gelöst werden können und als etwas

Natürliches betrachtet werden, dann ist die nächste Entwicklung das Entstehen von koesi, der gegenseitigen Anziehung zwischen den Mitgliedern. Wir beginnen die Tatsache zu akzeptieren, dass wir einander helfen und unterstützen müssen, damit die Gruppenziele richtig erreicht werden können. Wir brauchen Einigkeit und Integrität, um gemeinsame Ziele zu erreichen, und betrachten Konflikte als etwas Normales, das gemeinsam gelöst werden muss.

d. Voneinander abhängig

Diese Phase wird selten von der Gruppe erreicht. Wenn sich eine Gruppe bis zu diesem Stadium entwickeln kann, ist sie wirklich effektiv. Interdependenz bedeutet hier nicht, dass die Mitglieder aufeinander warten, sondern dass sich die Mitglieder immer bewusst sind, dass sie nicht nur für sich selbst, sondern gemeinsam in einer Gruppe arbeiten. Die Arbeit eines Mitglieds ist nicht nur seine eigene Sache, sondern eine gemeinsame Angelegenheit. Wenn es also Schwierigkeiten gibt, ist es besser, wenn wir versuchen, sie gemeinsam zu überwinden. Was die Arbeit betrifft, so sind alle Probleme gemeinsame Probleme. Die Mitglieder erledigen ihre jeweiligen Aufgaben, aber in dem Bewusstsein, dass sie Teil einer größeren Arbeitsgruppe sind. "Ein Körper mit vielen Mitgliedern".

e. Teamarbeit

In der Tat ist die Arbeit im Team die beste Lösung, um erfolgreich zu sein. Der Gruppenerfolg hängt nicht vom Einzelnen ab, sondern von der Zusammenarbeit im Team, die sich gegenseitig unterstützt. Die Anordnung und Delegation von Aufgaben und Befugnissen wird so gestaltet, dass jede vorhandene Ressource im Einklang mit den Arbeitsmustern des Teams entwickelt und gefördert wird. Wir werden auch erkennen, dass alle Arbeitstätigkeiten Teil von Team-/Gruppenaktivitäten sind.

1. Was ist Teamarbeit?

Ein Team ist eine Ansammlung von Personen, die zusammenarbeiten, um festgelegte Ziele zu

erreichen. Dafür gibt es klare Regeln und Arbeitsmechanismen für Einzelpersonen und Gruppen. Jedes Mitglied arbeitet unabhängig. Es gibt zwei wichtige Dinge, die wir verstehen und befolgen sollten, nämlich die Aufgaben und ihre Probleme sowie die Prozesse und Interaktionen zwischen den Mitgliedern.

2. Warum brauchen Sie ein Team?

Denn ein Team ist sehr notwendig, weil es außerordentlich starke menschliche Ressourcen schaffen kann, weil verschiedene Talente kombiniert werden und zu einer Kraft werden, um Ziele zu erreichen. Die Kreativität bei der Bewältigung verschiedener Aufgaben, die eine kompakte und harmonische Teamarbeit erfordern, ist viel nützlicher als eine Gruppe mit einem fähigen Leiter. Inzwischen arbeiten die Mitglieder individuell. Mitglieder, die an der Entscheidungsfindung beteiligt sind, steigern ihre Arbeitsmotivation und ihren Arbeitseinsatz. Verschiedene Maßnahmen, die das Miteinander betreffen, sind leichter zu verstehen. Die Mitglieder sind motivierter, etwas zu erreichen, weil die Aufgaben klar sind und die Delegation auf dem Verständnis der Aufgabe und ihrer Probleme beruht. Das gilt auch für den Prozess und das Zusammenspiel der einzelnen Mitglieder. Auch das Selbstwertgefühl der einzelnen Mitglieder steigt, weil sie klare Befugnisse und Verantwortung mit klaren Zielen für sich und das Team erhalten.

3. Lebenszyklus des Teams

Das Leben eines Arbeitsteams durchläuft einen normalen Zyklus, und das Prinzip ist dasselbe wie der Zyklus einer Arbeitsgruppe. Hier ist eine kurze Erklärung.

4. Formierung oder Bildung

- a. Die Mitglieder erklären sich bereit, der Gruppe beizutreten, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
- b. Jedes Mitglied bringt seine eigenen Werte, Meinungen, Arbeitsweisen und die

Arbeitsweisen der anderen ein.

- c. Jeder von ihnen fühlt sich noch schüchtern, schüchtern, so dass es zwar einen Zusammenhalt gibt, aber einen falschen.
- d. Sie waren nicht in der Lage, einen Anführer zu wählen, weil sie sich nicht gut kennen.

5. Stürmung oder Chaos

- a. In dieser Phase beginnt das Chaos aufgrund unterschiedlicher Werte, Meinungen, Arbeitsweisen und Erfahrungen, die miteinander kollidieren, zu entstehen.
- b. Die Mitglieder beginnen, an den Fähigkeiten des Leiters zu zweifeln, weil sie die Stärken und Schwächen, Talente und Begabungen jedes Einzelnen kennen lernen.
- c. Es bildeten sich kleine Gruppen, Fraktionen, die Aufgaben und Probleme, ihre Prozesse und Interaktionen mit persönlichen Problemen durcheinander brachten.
- d. In diesem Stadium sind die Kommunikation und die Beziehungen der einzelnen Personen noch sehr klein, es gibt Gerüchte und geheime Kommunikationsbeziehungen.
- e. Normierung oder Normalzustand nach dem Chaos
- f. Fangen Sie an, sich der Zusammenarbeit bewusst zu werden und vermeiden Sie es, die Arbeitseinheit oder Gruppe durch das Chaos zu zerstören.
- g. Wir beginnen, den Geist der Zusammenarbeit zu entwickeln. Es besteht eine echte Freiheit, Gefühle und Meinungen zu äußern, auch wenn sie voneinander

abweichen mögen.

- h. Jedes der Mitglieder begann, ein guter Zuhörer zu werden
- i. Jeder von ihnen begann, sich an die festgelegten Vorschriften und Arbeitsmechanismen zu halten.
- j. Verlässliche Teamleistung oder Wiederaufbau
- k. Wenn ein Team dieses Stadium erreichen kann, dann ist dies der Gipfel des Erfolgs.
- l. Das eingeführte Arbeitssystem ist sehr produktiv, effizient und effektiv.
- m. Die Leistung der Gruppen-, Einzel- und Prozessarbeit sowie der Interaktionen zwischen Personen und Teilen ist sehr gut.
- n. Es besteht eine enge Beziehung und Kommunikation in Bezug auf Arbeit und persönliche Familienangelegenheiten.
- o. Fähigkeiten der Mitglieder
- p. Manager
- q. Die Mitglieder sollten über Kenntnisse in der Erstellung von Arbeitsplänen verfügen.
- r. Die Mitglieder sollten klug vorgehen, indem sie Ziele festlegen, die mit ihren Aufgaben und Zuständigkeiten sowie mit den Zielen der Gruppe als Team übereinstimmen.
- s. Die Mitglieder sollten auch in der Lage sein, ihre eigene Arbeit zu überwachen, so dass sie ihre eigene Leistung messen und bewerten können, um sie zu verbessern.

- t. Die Mitglieder sind in der Lage, die Fortschritte bei der Umsetzung ihrer Zuständigkeiten und Befugnisse zu überwachen.
- u. Die Mitglieder haben das Vertrauen und die Gewissheit, dass die Arbeiten ordnungsgemäß und korrekt durchgeführt werden.

2.5. Erfolg im Beruf für Frauen

Die Übersetzer, die Kartinis Kampf fälschlicherweise als Emanzipation der indonesischen Frauen bezeichnen, werden an einer Stelle von Kartinis Brief deutlich: "Wir sind hier, um den Unterricht und die Ausbildung von Mädchen zu fordern, nicht weil wir wollen, dass diese Mädchen in ihrem Lebenskampf mit den Männern konkurrieren. Sondern weil wir glauben, dass dies einen großen Einfluss auf die Frauen haben wird, so dass die Frauen besser in der Lage sind, die Pflichten zu erfüllen, die die Natur ihnen auferlegt hat: Mütter zu werden, vor allem menschliche Erzieherinnen" (Kartinis Brief an Prof. Anton und Frau, 4. Oktober 1902). Kartini ist bestrebt, die Frauen nur deshalb zu lehren und zu erziehen, um das Denken ihres Volkes zu wecken, damit sie ihre Pflichten als Frau besser erfüllen können. Auf der Grundlage von Dr. Herien stellt sich heraus, dass heutzutage die Tendenz besteht, dass erfolgreiche Kinder aus erfolgreichen Familien kommen (harmonische Familien, hoch gebildete und einkommensstarke Familien).

2.6. Überprüfung der bisherigen Forschung

Indarti und Wulandaru (2018) untersuchten das Profil und die Motivation von Unternehmerinnen in Yogyakarta und stellten fest, dass Unternehmerinnen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen ein höheres Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Dominanz haben. Das Bedürfnis nach Leistung und Gruppenautonomie ist bei den Arbeitnehmern jedoch relativ gleich hoch. Das Bildungsniveau hat einen signifikanten Einfluss auf das Bedürfnis nach Leistung und Zugehörigkeit, während das Alter einen Einfluss auf das wirtschaftliche Bedürfnis und die Dominanz hat.

Suradi (2018) untersucht die Beziehung zwischen Führung und Arbeitsumfeld und den akademischen Positionen privater Universitäten in Surakarta. Die Ergebnisse zeigen, dass ein positiver und signifikanter Zusammenhang zwischen Führungs- und Arbeitsumfeldvariablen auf die akademische Position an privaten Universitäten in Surakarta besteht. Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) stellt fest, dass die Determinanten des Erfolgs von Karrierefrauen durch interne und externe Faktoren bestimmt werden. Auf der Grundlage früherer Forschungen haben die Forscher das, was Wulandaru, Suradi und Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM getan haben, mit Anpassungen des Forschungsobjekts und des Analysemodells dargestellt. Das Forschungsmodell wird schematisch wie folgt dargestellt: Harte Arbeit, edle Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen beeinflussen den Erfolg der Karriere einer Frau mit Ausnahme des Zeitmanagements. In dieser Studie wird zusätzlich zu den internen und externen Faktoren auch das Zeitmanagement in den beruflichen Erfolg von Frauen einbezogen.

2.7. Hypothesenentwicklung

H1: Es gibt einen Einfluss von Kompetenz und persönlichen Beziehungen auf den Erfolg der Karriere einer Frau, nicht aber von Zeitmanagement, harter Arbeit und edlen Werten.

H2: Es gibt einen dominanten Einfluss der Kompetenz auf den beruflichen Erfolg einer Frau.

KAPITEL III. ZIELE UND VORTEILE

3.1. Ziele der Forschung

Mit dieser Untersuchung sollen die folgenden Ziele erreicht werden:

1. Analysieren Sie, ob harte Arbeit, edle Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen einen Einfluss auf den Erfolg von Frauenkarrieren haben.
2. Analysieren Sie, ob der Einfluss der dominanten Kompetenz die Karriere von Frauen bestimmt.

3.2 Nutzen der Forschung

Von den Forschungsergebnissen erhofft man sich die folgenden Vorteile:

1. Karrierefrauen können ihre Zeit zwischen den Interessen von Beruf und Familie einteilen.
2. Damit die Doppelrolle der Frau weder in der Arbeitswelt noch im familiären und gesellschaftlichen Umfeld zu Problemen führt. Frauen haben immer noch ein gutes Image.
3. Die Forscher hoffen, dass diese Untersuchung als Referenz für weitere Forschungen dienen kann, insbesondere in Bezug auf Zeitmanagement, harte Arbeit, Kompetenz und persönliche Beziehungen im Zusammenhang mit dem beruflichen Erfolg von Frauen.

KAPITEL IV. FORSCHUNGSMETHODEN

4.1. Forschungsthemen

Gegenstand dieser Untersuchung sind Karrierefrauen, die im Bereich der Informationstechnologie in öffentlichen und privaten Einrichtungen in Yogyakarta arbeiten.

4.2. Arten von Forschung

Die in dieser Studie verwendete Forschungsart ist eine Umfrageforschung. Bei der Umfrageforschung handelt es sich um Forschung, die an großen oder kleinen Populationen durchgeführt wird, wobei die untersuchten Daten aus Stichproben aus dieser Population stammen (Sugiyono, 2019).

4.3. Bevölkerung

Die Population ist die Gruppe, die an der Studie interessiert ist, d. h. die Gruppe, die den Ergebnissen der Studie unterworfen ist oder mit ihnen behandelt wird (Sigit S, 2019). Die Population in dieser Studie sind Karrierefrauen, die im Bereich der Informationstechnologie in öffentlichen und privaten Einrichtungen in Yogyakarta arbeiten.

4.4. Probe

Eine Stichprobe ist ein Teil oder eine Anzahl bestimmter Stichproben, die aus einer Grundgesamtheit entnommen und im Detail untersucht werden, oder eine Miniatur der Grundgesamtheit, die im Detail untersucht werden, oder eine Miniatur der Grundgesamtheit (Santoso und Tjiptono 2017). Bei der Stichprobe handelt es sich um Karrierefrauen, die im Bereich der Informationstechnologie in öffentlichen und privaten Einrichtungen in Yogyakarta arbeiten.

4.4.1. Probenahmeverfahren

Bei der verwendeten Stichprobenmethode handelte es sich um eine Nicht-Wahrscheinlichkeitsstichprobe unter Verwendung einer gezielten Stichprobentechnik.

Die gezielte Stichprobenziehung ist eine Stichprobentechnik, bei der bestimmte Elemente in Betracht gezogen werden, die auf diese Weise korrekte Informationen oder Personen, die tatsächlich in der Stichprobe enthalten sind, die Grundgesamtheit widerspiegeln (Soehardi Sigit, 1999), erhalten können. Purposive Sampling wird verwendet, weil der Forscher der Ansicht ist, dass nur bestimmte Personen repräsentativ sein können, da es sich bei den ausgewählten Stichproben um Karrierefrauen handelt, die im Bereich der Informationstechnologie in öffentlichen und privaten Einrichtungen in Yogyakarta arbeiten.

4.4.2. Bestimmung der Anzahl der Stichproben

Nach Singarimbun und Effendi (2017) kann eine Stichprobe von mindestens 40 Fällen gezogen werden, wenn es sich bei der verwendeten Analysetechnik um eine Regressions- oder Korrelationstechnik handelt. Mantra und Kastro in Singarimbun und Effendi (2017) geben an, dass der Stichprobenumfang nicht weniger als 10 % betragen sollte. In dieser Studie wurde die Stichprobengröße auf 240 Karrierefrauen festgelegt, die im Bereich der Informationstechnologie in öffentlichen und privaten Einrichtungen in Yogyakarta arbeiten. Es wird gehofft, dass diese Zahl ausreichend repräsentativ ist, damit alle in der Population vorhandenen Merkmale oder Eigenschaften dargestellt werden können.

4.5. Technik der Datenerhebung

Folgende Datenerhebungstechniken wurden angewandt: Fragebogen, d. h. die Technik der Datenerhebung durch Aushändigung eines Fragebogens mit einer Liste von Fragen an den Befragten, wobei der Befragte die Fragen schriftlich beantwortet.

4.6. Messskala

Die Messung der Variablen in dieser Studie erfolgt mithilfe der Linkert-Skala, einer Methode zur Messung von Einstellungen, bei der die Zustimmung oder Ablehnung zu bestimmten Objekten angegeben wird (Indriantoro und Supomo, 2019). Mithilfe der Linkert-Skala werden die zu messenden Variablen in Variablenindikatoren übersetzt, die dann

als Ausgangspunkt für die Anordnung der Items in Form von Fragen verwendet werden. Die Ergebnisse oder Antworten für jedes Item der Linkert-Skala haben einen Gradienten von sehr positiv bis sehr negativ und können wie folgt beschrieben werden:

Die Indikatoren werden anhand einer 4-stufigen Likert-Skala wie folgt gemessen:

- a. Die Aussage, die mit "stimme voll und ganz zu" (SS) beantwortet wurde, erhält die Note 4.
- b. Die Aussage, die mit "stimme zu" (S) beantwortet wurde, erhält die Note 3.
- c. Aussagen, die mit "stimme nicht zu" (TS) beantwortet werden, erhalten die Note 2.
- d. Aussagen, die mit "stimme überhaupt nicht zu" (STS) beantwortet werden, erhalten die Note 1

4.7. Art der Daten.

Diese Studie verwendet Primärdaten. Primärdaten sind eine Quelle von Forschungsdaten, die direkt von der ursprünglichen Quelle (und nicht über Vermittler) und in Form von Einzel- oder Gruppenmeinungen von Subjekten (Menschen) gewonnen werden (Indriantoro und Supomo, 2019). Primärdaten in dieser Studie sind die Ergebnisse der Antworten auf Fragebögen, die von Karrierefrauen ausgefüllt wurden, die im Bereich der Informationstechnologie in öffentlichen und privaten Einrichtungen in Zentraljava arbeiten.

4.8. Operative Definition der Variablen.

Die operationale Definition einer Variable ist die Festlegung von Konstrukten mit verschiedenen Werten, um einen Überblick über das Phänomen zu erhalten, damit es gemessen werden kann. Ein Konstrukt ist eine Abstraktion eines Phänomens oder einer Realität, die für Forschungszwecke in Form von Variablen operationalisiert werden muss, die mit verschiedenen Werten gemessen werden (Indriantoro und Supomo, 2019). Die operationale Definition zielt darauf ab, die Erstellung einer Fragebogenliste zu erleichtern. Die in dieser

Untersuchung verwendete operationale Definition lautet:

Zeitmanagement (X1)

Zeit des sozialen Zusammenseins (X1,1)

Religiöse Aktivitäten (X1,2)

Besuch bei der Familie (X1,3)

Gesellschaftliche Veranstaltungen (X1,4)

Harte Arbeit (X2)

Duktile Arbeit (X2,1)

Mutig (X2,2)

Suave (X2,3)

Edler Wert (X3)

Ehrlich (X3,1)

Treu (X3,2)

Kompetenz (X4)

Fähigkeit zu arbeiten (X4,1)

Pünktlich (X4,2)

Entscheidungen treffen (X4,3)

Persönliche Beziehungen (X5)

Familie (X5,1)

Arbeitskollegen (X5,2)

Relation (X5,3)

Beruflicher Erfolg für Frauen (X6)

Strategische Position (X6,1)

Hohe Produktivität (X6,2)

Gutes Bild (X6,3)

FOR AUTHOR USE ONLY

4.9. Validitäts- und Reliabilitätstest.

Forschungsvariable

Tabelle 4.1 Forschungsvariablen

Variabel	Indikator	Quelle
Zeitmanagement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich verbringe Zeit mit der Teilnahme an arisan 2. Ich biete folgende religiöse Aktivitäten an 3. Ich verbringe Zeit damit, meine Familie zu besuchen 4. Ich biete Zeit für gesellschaftliche Veranstaltungen 	Kamardy Arief (2019)
Harte Arbeit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich bin bei der Arbeit belastbar 2. Ich bin unerschütterlich in meiner Arbeit 3. Ich bin freundlich zu anderen 	Crysanti (2019)
Großer Wert	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich bin ehrlich bei der Arbeit 2. Ich bin loyal und treu bei der Arbeit in der Agentur 	Crysanti (2019)
Kompetenz	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich bin in der Lage, eine gute Arbeit zu leisten 2. Ich bin in der Lage, die Arbeit pünktlich zu erledigen. 3. Ich bin in der Lage, kluge Entscheidungen zu treffen 	Crysanti (2019)

Persönliche Beziehung	1. Ich habe ein gutes Verhältnis zu meiner Familie 2. Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Mitarbeitern 3. Ich habe gute Beziehungen zu anderen Menschen	Crysanti (2019)
Der Erfolg einer Karrierefrau	1. Ich befinde mich in einer strategischen Position 2. Ich habe eine hohe Arbeitsproduktivität 3. Ich bekomme ein gutes Image in der Gesellschaft	Crysanti (2019)

4. 10. Ergebnisse der Validitäts- und Reliabilitätstests

a. Gültigkeitsprüfung

Laut Suharsimi Arikunto ist die Validität "ein Maß, das den Grad der Gültigkeit und Validität eines Instruments aufzeigt. Ein Instrument gilt als valide, wenn es in der Lage ist, das Gewünschte zu messen und die Daten der untersuchten Variablen korrekt zu erfassen" (2019). Um die Validität der einzelnen Items zu prüfen, werden die Punktzahlen des jeweiligen Items mit der Gesamtpunktzahl korreliert. "Die Körnerpunktzahl wird als X-Wert und die Gesamtpunktzahl als r-Wert betrachtet" (Suharsimi Arikunto, 2019).

Tabelle 4.2 Zeitmanagement

Frage Artikel	Produktmoment (rxy)	Bedeutend	Informationen
MW1	0,747	0,000	Gültig
MW2	0,691	0,000	Gültig
MW3	0,694	0,000	Gültig
MW4	0,633	0,000	Gültig

Die Ergebnisse des Validitätstests mit dem Programm SPSS 12.0 für Windows in den Tabellen zeigen, dass der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient für alle Fragen in der Zeitmanagement-Variable ein Signifikanzniveau von weniger als 0,05 hat, so dass man sagen kann, dass alle Zeitmanagement-Items im Fragebogen für gültig erklärt werden.

Tabelle 4.3 Harte Arbeit

Frage Artikel	Produktmoment (rxy)	Bedeutend	Informationen
KK1	0,877	0,000	Gültig
KK2	0,846	0,000	Gültig
KK3	0,788	0,000	Gültig

Die Ergebnisse des Validitätstests mit dem Programm SPSS 12.0 für Windows in den Tabellen zeigen, dass der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient für alle Fragen in der Variable "harte Arbeit" ein Signifikanzniveau von weniger als 0,05 hat, so dass man sagen kann, dass alle Items des Fragebogens zu harter Arbeit als gültig erklärt werden.

Tabelle 4.4 Großer Wert

Frage Artikel	Produktmoment (r _{xy})	Bedeutend	Informationen
NL1	0,876	0,000	Gültig
NL2	0,838	0,000	Gültig

Die Ergebnisse des Validitätstests mit dem Programm SPSS 12.0 für Windows in den Tabellen zeigen, dass der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient für alle Fragen in der Hochwert-Variable ein Signifikanzniveau von weniger als 0,05 hat, so dass man sagen kann, dass alle Items des Fragebogens mit hohem Wert als gültig erklärt werden.

Tabelle 4.5 Kompetenz

Frage Artikel	Produktmoment (r _{xy})	Bedeutend	Informationen
KPTS1	0,626	0,000	Gültig
KPTS2	0,729	0,000	Gültig
KPTS3	0,743	0,000	Gültig

Die Ergebnisse des Validitätstests mit dem Programm SPSS 12.0 für Windows in den Tabellen zeigen, dass der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient für alle Fragen in der Kompetenzvariable ein Signifikanzniveau von weniger als 0,05 hat, so dass man sagen kann, dass alle Kompetenzitems im Fragebogen für gültig erklärt werden.

Tabelle 4.6 Persönliche Beziehungen

Frage Artikel	Produktmoment (rxy)	Bedeutend	Informationen
HP1	0,773	0,000	Gültig
HP2	0,767	0,000	Gültig
HP3	0,758	0,000	Gültig

Die Ergebnisse des Validitätstests mit dem Programm SPSS 12.0 für Windows in den Tabellen zeigen, dass der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient für alle Fragen in der persönlichen Beziehungsvariable ein Signifikanzniveau von weniger als 0,05 hat, so dass man sagen kann, dass alle Items der persönlichen Beziehung im Fragebogen für gültig erklärt werden.

Tabelle 4.7 Erfolg von Frauen im Beruf

Frage Artikel	Produktmoment (rxy)	Bedeutend	Informationen
KWK1	0,765	0,000	Gültig
KWK2	0,745	0,000	Gültig
KWK3	0,723	0,000	Gültig

Die Ergebnisse des Validitätstests mit dem Programm SPSS 12.0 für Windows in den Tabellen zeigen, dass der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient für alle Fragen in der Variable Erfolg der Karrierefrau ein Signifikanzniveau von weniger als 0,05 hat, so dass gesagt

werden kann, dass alle Items des Fragebogens zum Erfolg der Karrierefrau gültig sind.

b. Uji Reliabilitas

Die Zuverlässigkeit zeigt in gewissem Sinne, dass man einem Instrument genug Vertrauen schenken kann, um es als Datenerhebungsinstrument zu verwenden, weil es ein gutes Instrument ist. Zuverlässigkeit kann vertrauenswürdig oder zuverlässig sein, also zeigt die Zuverlässigkeit den Grad der Zuverlässigkeit an. Von einem Test kann gesagt werden, dass er ein hohes Maß an Vertrauen bietet, wenn er die richtigen Ergebnisse liefern kann (Suharsimi Arikunto, 2019).

Die Bedingung für ein Instrument wird als zuverlässig bezeichnet, wenn der Wert von r_1 größer als 0,5 ist. In dieser Studie wurde die Reliabilität des Instruments mithilfe der Cronbach-Alpha-Formel (Azwar, 2015) getestet.

Tabelle 4.8 Variable Verlässlichkeit

Variabel	Koeffizient Reliabilität (Alpha)	Informationen
X1	0,678	Zuverlässig
X2	0,786	Zuverlässig
X3	0,637	Zuverlässig
X4	0,682	Zuverlässig
X5	0,647	Zuverlässig
Y	0,609	Zuverlässig

Die Ergebnisse des Reliabilitätstests mit dem Programm SPSS 12.0 für Windows in Tabelle 3.5 zeigen, dass der Wert des Reliabilitätskoeffizienten (Alpha) für alle Forschungsvariablen über 0,50 liegt, so dass man sagen kann, dass alle Fragen des

Fragebogens zuverlässig sind.

4. 11. Datenanalyse

Mehrfache Regressionsanalyse

In dieser Studie werden Techniken der multiplen Regressionsanalyse angewandt, um festzustellen, ob es einen Einfluss zwischen den unabhängigen Variablen und der abhängigen Variable gibt (Sugiyono, 2019: 210). Im Allgemeinen wird die verwendete multiple lineare Regression wie folgt formuliert.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan : Y = Beruflicher Erfolg von Frauen

X1= Zeit

X2 = Harte Arbeit

X3= Großer Wert

X4 = Kompetenz

X5 = Persönliche Beziehung

a= Konstant

b= Regressionskoeffizient

e= Fehlerterm (Residuum)

KAPITEL V . FORSCHUNGSERGEBNISSE

5.1. Forschungsergebnis.

A. Deskriptive Analyse.

Die Ergebnisse des Kontakts mit den Identitäten von 240 weiblichen Befragten sind wie folgt:

1. Merkmale der Befragten.

Im Folgenden werden die Merkmale der Befragten auf der Grundlage von Adresse, Alter, letzter Bildungsabschluss, Beruf, Familienstand und Arbeitsagentur dargestellt.

a. Merkmale der Befragten auf der Grundlage der Adresse.

Die Beschreibungen der Befragten nach Adressen sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Tabelle 5.1 Beschreibung der Befragten anhand ihrer Adresse

Nummer	Adresse	Insgesamt	Prozentsatz
1	Bantul	24	10,0
2	Kulon Progo	1	0,4
3	Sleman	88	36,7
4	Yogyakarta	127	52,9
	Insgesamt	240	100,0

b. Merkmale der Befragten nach dem Alter

Die Beschreibungen der Befragten nach Alter sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Tabelle 5.2 Beschreibung der Befragten nach Alter

Nummer	Alter	Insgesamt	Prozentsatz
1	22	1	0,4
2	23	1	0,4
3	24	4	1,7
4	25	34	14,2
5	26	23	9,6
6	27	23	9,6
7	28	19	7,9
8	29	12	5,0
9	30	14	5,8
10	31	7	2,9
11	32	11	4,6
12	33	19	7,9
13	34	7	2,9
14	35	14	5,8

15	36	13	5,4
16	37	3	1,3
17	38	6	2,5
18	39	2	0,8
19	40	3	1,3
20	41	5	2,1
21	42	9	3,8
22	43	4	1,7
23	44	1	0,4
24	45	1	0,4
25	47	1	0,4
26	48	2	0,8
27	49	1	0,4
	Insgesamt	240	100,0

c. Merkmale der Befragten auf der Grundlage der letzten Ausbildung

Die folgende Tabelle enthält Beschreibungen der Befragten auf der Grundlage der letztgenannten Angaben:

Tabelle 5.3 Beschreibung der Befragten nach der letzten Ausbildung

Nummer	Letzte Ausbildung	Insgesamt	Prozentsatz
1	S1	169	70,4
2	S2	71	29,6
	Insgesamt	240	100,0

d. Merkmale der Befragten nach Beruf

Die Beschreibungen der Befragten sind in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Tabelle 5.4 Beschreibung der Befragten nach Beruf

Nummer	Beruf	Insgesamt	Prozentsatz
1	Verwaltungskontrolle System	2	0,8
2	Verwaltungssoftware	1	0,4
3	Software-Entwickler für Geschäftsanwendungen	15	6,3
4	Computerspiel-Entwickler	1	0,4
5	Berater-System	9	3,8
6	Datenbank-Administrator	62	25,8
7	E-Commerce Software-Entwickler	12	5,0

8	IT-Berater	24	10,0
9	IT-Forschungssystem	11	4,6
10	Komputer Jaringan	1	0,4
11	Netzwerk und Administrator	19	7,9
12	Programmierer Web-Entwickler	37	15,4
13	Systemanalytiker-Programm	8	3,3
14	Software- und Web-Ingenieur	24	10,0
15	Systemanalytiker Daten	3	1,3
16	Technopreneur IT	1	0,4
17	TI Forschung und Entwicklung	1	0,4
18	Web-Administrator	3	1,3
19	Web-Design	3	1,3
20	Web-Ingenieur	3	1,3
	Insgesamt	240	100,0

e. Merkmale der Befragten nach dem Familienstand

Die folgende Tabelle enthält Beschreibungen der Befragten auf der Grundlage ihrer Ehe:

Tabelle 5.5 Beschreibung der Befragten nach dem Familienstand

Nummer	Status	Insgesamt	Prozentsatz
1	Einzel	60	25,0
2	Heiraten	180	75,0
	Insgesamt	240	100

f. Merkmale der Befragten auf der Grundlage der Arbeitsagentur

Die Beschreibungen der Befragten nach Agentur sind in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Tabelle 5.6 Beschreibungen der Befragten nach Arbeitsagenturen

Nein	Universität	Insgesamt	Prozentsatz
1	STNIK P	1	0,4
2	AKAKOM	37	15,4
3	AKINDO	5	2,1
4	STIKES RESPATI	1	0,4
5	AKPRIND	4	0,4
6	AMIKOM	9	3,8
7	ATMAJAYA	35	14,6
8	IST AKPRIND	1	0,4

9	MERCU BUANA	4	1,7
10	STIE YKPN	3	1,3
11	SURYA GLOBAL	9	3,8
12	UAD	26	10,8
13	UGM	15	6,3
14	UII	13	5,4
15	UIN	15	5,8
16	UKDW	11	4,6
17	UMY	11	4,6
18	UNY	13	5,4
19	UPN	5	2,1
20	UTY	21	8,8
21	STIE YKPN	2	0,8
	Insgesamt	240	100,0

2. Variable Beschreibung

A. Zeitmanagement

Tabelle 5.7 Beschreibung der Zeitmanagement-Variablen

Skor	TSS	TS	S	SS	Insgesamt
Indikator	1	2	3	4	Insgesamt
MW1	0	32	178	30	240
MW2	0	7	123	110	240
MW3	0	0	122	118	240
MW4	0	12	178	50	240

Berufstätige Frauen gaben an, dass sie Zeit für Arisan aufbringen können (MW1). Die Mehrheit der Befragten, nämlich 178, stimmte dem zu. Berufstätige Frauen gaben an, dass sie Zeit für die Teilnahme an religiösen Aktivitäten haben (MW2), die Mehrheit von 123 Personen stimmte zu. Berufstätige Frauen gaben an, dass sie Zeit für Besuche bei der Familie haben (MW3). 122 Personen stimmten mehrheitlich zu. Berufstätige Frauen gaben an, dass sie Zeit für andere gesellschaftliche Veranstaltungen haben (MW4). Die Mehrheit der Befragten, nämlich 178, stimmte dem zu.

B. Harte Arbeit

Tabelle 5.8 Variablen für harte Arbeit

Skor	TSS	TS	S	SS	Insgesamt
Indikator	1	2	3	3	
KK1	0	4	162	74	240
KK2	0	14	165	61	240
KK3	0	4	158	78	240

Karrierefrauen gaben an, dass sie bei der Arbeit belastbar sind (KK1), die Mehrheit stimmte mit 162 Personen zu. Karrierefrauen gaben an, dass sie entschlossen sind, zu arbeiten (KK2), die Mehrheit stimmte mit 165 Personen zu oder. Karrierefrauen gaben an, dass sie freundlich zu anderen sind (KK3), die Mehrheit von 158 Personen stimmte zu.

C. Großer Wert

Tabelle 5.9 Deskripsi Variabel Nilai Luhur

Skor	TSS	TS	S	SS	Insgesamt
Indikator	1	2	3	4	
NL1	0	3	145	92	240
NL2	0	78	92	66	240

Karrierefrauen gaben an, dass sie bei der Arbeit ehrlich sind (NL1), die Mehrheit stimmte mit 145 Personen zu. Karrierefrauen gaben an, dass sie bei der Arbeit in der Agentur loyal und loyal sind (NL2), die Mehrheit stimmte mit 170 Personen zu.

D. Kompetenz

Tabelle 5.10 Kompetenz Variable Beschreibung

Skor	TSS	TS	S	SS	Insgesamt
Indikator	1	2	3	4	
KPTS1	0	4	174	62	240
KPTS2	0	16	169	55	240
KPTS3	0	11	180	49	240

Karrierefrauen gaben an, dass sie gut arbeiten können (KPTS1), die Mehrheit von 174 Personen stimmte zu. Karrierefrauen gaben an, dass sie ihre Arbeit pünktlich erledigen können (KPTS2). Die Mehrheit von 169 Personen stimmte dem zu. Karrierefrauen gaben an, dass sie kluge Entscheidungen treffen können (KPTS3). 180 Personen stimmten mehrheitlich zu.

E. Persönliche Beziehung

Tabelle 5.11 Persönliche Variable Beschreibung

Skor	TSS	TS	S	SS	Insgesamt
Indikator	1	2	3	4	
HP1	0	8	123	109	240
HP2	0	5	165	70	240
HP3	0	9	173	58	240

Karrierefrauen gaben an, dass sie ein gutes Verhältnis zu ihrer Familie haben (HP1), die Mehrheit stimmte mit 123 Personen zu. Karrierefrauen gaben an, dass sie ein gutes Verhältnis zu ihren Kollegen haben (HP2). 165 Personen stimmten mehrheitlich zu. Karrierefrauen gaben an, dass sie ein gutes Verhältnis zu ihrer Beziehung haben (HP3), die Mehrheit stimmte mit 173 Personen zu.

F. Erfolgreiche Karrierefrau

Tabelle 5.12 Variable für den Erfolg von Frauen im Beruf

Skor	TSS	TS	S	SS	Insgesamt
Indikator	1	2	3	4	
KWK1	0	30	167	43	240
KWK2	0	12	170	58	240
KWK3	0	9	180	51	240

Karrierefrauen gaben an, dass sie eine strategische Position haben (KWK1), die Mehrheit stimmte mit 167 Personen zu. Karrierefrauen gaben an, dass sie eine hohe Arbeitsproduktivität haben (KWK2), die Mehrheit von 170 Personen stimmte zu. Karrierefrauen gaben an, dass sie ein gutes Image in der Gesellschaft haben (KWK3), die Mehrheit der Befragten stimmte dem zu (180 Personen).

B. Quantitative Analyse

Die in dieser Untersuchung verwendete quantitative Analyse ist die Regressionsanalyse.

1. Regressionsanalyse

Aus der Datenanalyse im Anhang lassen sich folgende Ergebnisse ableiten $R = 0,534$

$R\text{-Quadrat} = 0,285$

$F\text{ sig.} = 0,000$

Daraus ergibt sich das folgende Modell:

$R = 0,534$, d. h. es besteht ein Zusammenhang zwischen Zeitmanagement, harter Arbeit, edlen Werten, Kompetenz und einer persönlichen Beziehung zum beruflichen Erfolg von Frauen $R\text{-Quadrat } 0,285$, d. h. Zeitmanagement, harte Arbeit, edle Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen zum beruflichen Erfolg von Frauen sind $0,285$ und der Rest wird von anderen Faktoren beeinflusst, die $0,715$ betragen

2. der Hypothesentest.

Die erste Testhypothese besagt, dass die Variablen Fleiß, edle Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen einen gemeinsamen Einfluss auf den beruflichen Erfolg von Frauen haben, mit Ausnahme des Zeitmanagements.

Dies lässt sich aus dem F-Test wie folgt ablesen:

Der signifikante Wert von F ist $0,000 < 0,05$, also wird H_0 abgelehnt, es gibt einen gemeinsamen Einfluss auf die Variablen harte Arbeit, edle Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen auf den beruflichen Erfolg von Frauen, mit Ausnahme des Zeitmanagements.

Der zweite Hypothesentest besagt, dass es einen teilweisen Einfluss von Zeitmanagementvariablen, harter Arbeit, edlen Werten, Kompetenz und persönlichen Beziehungen auf den beruflichen Erfolg von Frauen gibt.

Der Regressionskoeffizient für die Zeitmanagementvariable (X1) beträgt -0,90, was bedeutet, dass die Zeitmanagementvariable einen negativen Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen (Y) hat. Je besser das Zeitmanagement (X1), desto unwahrscheinlicher ist es, dass die Karrierefrau Erfolg hat (Y). Umgekehrt gilt: Je schlechter das Zeitmanagement (X1), desto wahrscheinlicher ist es, dass die Frauen im Beruf erfolgreich sind.

Der Regressionskoeffizient für die Variable Zeitmanagement (X2) beträgt 0,54, was darauf hindeutet, dass harte Arbeit einen positiven Einfluss auf den Erfolg hat.

Karrierefrau (Y). Wenn harte Arbeit zum Erfolg einer Karrierefrau führt (Y). Auf der anderen Seite, wenn Sie nicht hart arbeiten (X2), wird der Trend der erfolgreichen Karriere Frauen nicht erreicht werden (Y)

Der Regressionskoeffizient für die Variable der edlen Werte (X3) beträgt 0,137, was darauf hindeutet, dass die edlen Werte einen positiven Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen (Y) haben. Wenn Sie über gute edle Werte (X3) verfügen, ist die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs für Karrierefrauen (Y) gegeben. Umgekehrt, wenn sie nicht über einen hohen Wert (X3), dann ist die Tendenz für den beruflichen Erfolg von Frauen nicht erreicht.

Der Regressionskoeffizient für die Kompetenzvariable (X4) beträgt 0,346, was bedeutet, dass die Kompetenz einen positiven Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen (Y) hat. Wenn Sie eine gute und gesunde Kompetenz (X4) haben, wird der Trend zum Erfolg für Karrierefrauen erreicht (Y). Umgekehrt wird der Trend zum beruflichen Erfolg von Frauen nicht erreicht, wenn sie nicht über gute und gesunde Kompetenzen (X4) verfügen.

Der Regressionskoeffizient für die Variable "persönliche Beziehungen" (X5) beträgt 0,158, was bedeutet, dass persönliche Beziehungen einen positiven Einfluss auf den Erfolg von

Karrierefrauen (Y) haben. Wenn gute persönliche Beziehungen zum Erfolg der Karrierefrau führen (Y). Umgekehrt, wenn Sie keine guten persönlichen Beziehungen haben (X5), wird die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs für Karrierefrauen nicht erreicht (Y).

Dies geht aus dem t-Test hervor

Die Hypothesen, die aufgestellt werden können, lauten wie folgt:

H1: Zeitmanagement hat einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen.

Wenn die Wahrscheinlichkeits-T-Statistik $< \text{Signifikanzniveau} = 0,05$ ist, wird H_0 akzeptiert, was bedeutet, dass es keinen signifikanten Einfluss zwischen der unabhängigen Variable und der abhängigen Variable gibt. Die Ergebnisse zeigten, dass die Signifikanz des Zeitmanagements $> 0,05$ ist, so dass H_0 akzeptiert wurde, was bedeutet, dass das Zeitmanagement keinen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen hat.

H2: Harte Arbeit hat einen signifikanten Einfluss auf den beruflichen Erfolg von Frauen.

Wenn die Wahrscheinlichkeits-T-Statistik $< \text{Signifikanzniveau} = 0,05$ ist, wird H_0 akzeptiert, was bedeutet, dass es keinen signifikanten Einfluss zwischen der unabhängigen Variable und der abhängigen Variable gibt. Die Ergebnisse zeigten ein Signifikanzniveau für harte Arbeit $> 0,05$, also wurde H_0 akzeptiert, was bedeutet, dass harte Arbeit keinen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen hat

H3: Edle Werte haben einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg einer Karrierefrau.

Wenn die Wahrscheinlichkeits-T-Statistik $< \text{Signifikanzniveau} = 0,05$, dann wird H_0 akzeptiert, was bedeutet, dass es keinen signifikanten Einfluss zwischen der unabhängigen Variable und der abhängigen Variable gibt. Die Ergebnisse zeigten, dass das Signifikanzniveau

des Adelswertes $> 0,05$ ist, so dass H_0 akzeptiert wurde, was bedeutet, dass der Adelswert keinen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen hat.

H4: Kompetenz hat einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen.

Wenn die Wahrscheinlichkeits-T-Statistik $< \text{Signifikanzniveau} = 0,05$ ist, wird H_0 abgelehnt, was bedeutet, dass ein signifikanter Einfluss zwischen der unabhängigen Variable und der abhängigen Variable besteht. Die Ergebnisse zeigten, dass das Signifikanzniveau von Kompetenz $< 0,05$ ist, so dass H_0 abgelehnt wurde, was bedeutet, dass Kompetenz einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen hat.

H5: Persönliche Beziehungen haben einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen.

Wenn die Wahrscheinlichkeits-T-Statistik $< \text{Signifikanzniveau} = 0,05$ ist, wird H_0 abgelehnt, was bedeutet, dass ein signifikanter Einfluss zwischen der unabhängigen Variable und der abhängigen Variable besteht. Die Ergebnisse zeigten, dass das Signifikanzniveau der persönlichen Beziehungen $< 0,05$ ist, so dass H_0 abgelehnt wurde, was bedeutet, dass persönliche Beziehungen einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen haben.

Die zweite Hypothese, die sich am stärksten auf den Erfolg von Karrierefrauen auswirkt, ist die Kompetenz, die einen Wert von 0,342 aufweist.

KAPITEL VI. DISKUSSION

6.1 Diskussion Ergebnisse Analyse von Fallstudien über die berufliche Laufbahn von Frauen in Indonesien, insbesondere in Yogyakarta.

Die Hypothesenprüfung zeigt, dass Zeitmanagement, harte Arbeit, edle Werte, Kompetenz und persönliche Beziehungen zusammen den beruflichen Erfolg von Frauen beeinflussen, mit der Ausnahme, dass Zeitmanagement, harte Arbeit und edle Werte den beruflichen Erfolg von Frauen nicht teilweise beeinflussen. Die dominierende Kompetenzvariable bestimmt den beruflichen Erfolg von Frauen.

Das Zeitmanagement wirkt sich nicht auf den beruflichen Erfolg einer Frau aus, denn wenn sie zu viel Zeit für gesellschaftliche Veranstaltungen, religiöse Aktivitäten und Besuche bei der Familie hat, ist die Zeit für die Arbeit im Büro sehr begrenzt.

Harte Arbeit wirkt sich nicht auf den beruflichen Erfolg einer Frau aus, denn auch wenn sie zäh, standhaft und warmherzig ist, wenn die Atmosphäre und das Arbeitsumfeld nicht förderlich sind, kann der berufliche Erfolg einer Frau nicht erreicht werden.

Edle Werte wirken sich nicht auf den beruflichen Erfolg von Frauen aus, denn Ehrlichkeit, Loyalität und Treue am Arbeitsplatz können sich nicht auf den beruflichen Erfolg von Frauen auswirken, wenn sie nicht durch gesunde und gute persönliche Beziehungen und Kompetenzfaktoren unterstützt werden.

6.2 Kompetenz.

Kompetenz beginnt mit einem individuellen Konzept, das darauf abzielt, individuelle Fähigkeiten zu erkennen, zu erwerben und zu entwickeln, damit sie mit außergewöhnlichen Leistungen arbeiten können. Der Einzelne ist die Hauptkomponente, die zu Akteuren in der Organisation wird. Daher hängt die Fähigkeit der Organisation von den in der Organisation tätigen Personen ab.

Organisationen können entsprechend ihren Aufgaben und Fähigkeiten einen maximalen Beitrag zur Organisation leisten. Oder anders ausgedrückt, diese Menschen sind in der Lage, ihr Bestes zu geben. In der Lage zu sein, mit der besten Leistung zu arbeiten, bedeutet, in der Lage zu sein, sowohl in stabilen als auch in sich verändernden Situationen gegenwärtig und in der Zukunft Leistung zu erbringen, ohne die Arbeit anderer zu stören. Maßnahmen zur Messung der organisatorischen Leistung umfassen daher die Dimensionen Zeit, Situation und Beiträge sowie deren Auswirkungen auf die Arbeit anderer Personen oder Unternehmen.

Die richtige Kompetenz, der Faktor, der die Exzellenz der Leistung bestimmt, kann die Organisation besitzen, wenn sie über ein starkes Fundament verfügt, das sich in allen Prozessen, die in der Organisation ablaufen, widerspiegelt. Das bedeutet, dass die Organisation über eine starke Kernkompetenz verfügen muss, die im Einklang mit ihrem Kerngeschäft steht. Kernkompetenzen sind Kompetenzen, über die alle Mitglieder der Organisation verfügen sollten und die die Organisation von anderen Organisationen unterscheiden. Kernkompetenzen sind in der Regel Bestandteil des Auftrags und der Kultur der Organisation. Kernkompetenzen müssen durch die Kompetenz von Abteilungen oder Teilen der Organisation gestärkt werden.

Kernkompetenzen, die stark und solide sind und mit dem Geschäft des Unternehmens übereinstimmen, können den Wettbewerbsvorteil des Unternehmens erhöhen und die Kreativität, Innovation und Anpassung des Unternehmens an die Umwelt fördern, was natürlich durch den Besitz individueller Kompetenzen unterstützt werden muss, die mit den Anforderungen der individuellen Arbeit übereinstimmen. In dieser dynamischen Geschäftswelt werden vom Einzelnen nicht nur starke technische Kompetenzen verlangt, sondern auch Verhaltenskompetenzen, die die Fähigkeit des Einzelnen bestimmen, in diesen sich verändernden Umweltsituationen zu interagieren.

6.3 Persönliche Beziehungen.

Effiziente zwischenmenschliche Beziehungen in Gruppen:

a. Abhängigkeit von Führungskräften.

In der Anfangsphase der Gruppenentwicklung neigen die Mitglieder dazu, sich auf den Leiter zu verlassen. Sie haben in der Regel nicht die Initiative und den Mut, eine andere Meinung als die des Leiters zu äußern. Die Mitglieder fragen sich immer noch: Was erwartet der Leiter von mir?

b. Konflikte zwischen Mitgliedern.

Nachdem jedes Mitglied den Arbeitsbereich gut kennengelernt hat, beginnt es, seine eigenen Meinungen und Ideen zu äußern und die Schwächen und Stärken der anderen zu erkennen, so dass sich große oder kleine, offene oder versteckte, direkte oder indirekte Konflikte nicht vermeiden lassen. Viele Mitglieder begannen zum Beispiel, die Spielregeln, die Arbeitsdisziplin, die Zeitpläne, die Arbeitsteilung, die Lohnabrechnung usw. in Frage zu stellen.

c. Zusammenhalt, gegenseitige Anziehung.

Wenn die verschiedenen Konflikte, die es gibt, richtig gelöst werden können und als etwas Natürliches betrachtet werden, dann ist die nächste Entwicklung das Entstehen einer gegenseitigen Anziehung zwischen den Mitgliedern. Wir beginnen zu akzeptieren, dass wir uns gegenseitig helfen und unterstützen müssen, damit die Gruppenziele richtig erreicht werden können. Wir brauchen Einigkeit und Integrität, um gemeinsame Ziele zu erreichen, und betrachten Konflikte als etwas Normales, das gemeinsam gelöst werden muss.

d. Sie sind voneinander abhängig.

Diese Phase wird selten von der Gruppe erreicht. Wenn sich eine Gruppe bis zu diesem Stadium entwickeln kann, ist sie wirklich effektiv. Interdependenz bedeutet hier nicht, dass die

Mitglieder aufeinander warten, sondern dass die Mitglieder

Er ist sich stets bewusst, dass er nicht nur für sich selbst, sondern gemeinsam in einer Gruppe arbeitet. Die Arbeit eines Mitglieds ist nicht nur seine eigene Sache, sondern eine gemeinsame Angelegenheit. Wenn es also Schwierigkeiten gibt, ist es besser, wenn wir versuchen, sie gemeinsam zu überwinden. Was die Arbeit betrifft, so sind alle Probleme gemeinsame Probleme. Die Mitglieder erledigen ihre jeweiligen Aufgaben, aber in dem Bewusstsein, dass sie Teil einer größeren Arbeitsgruppe sind. "Ein Körper mit vielen Mitgliedern".

e. Teamarbeit.

Der Erfolg der Gruppe hängt nicht von einzelnen Personen ab, sondern von der Teamarbeit, die sich gegenseitig unterstützt. Dieser Ansatz der Teamarbeit erleichtert auch die Verwaltung und Delegation von Aufgaben. Die Anordnung und Delegation von Aufgaben und Befugnissen wird so gestaltet, dass jede vorhandene Ressource im Einklang mit den Arbeitsmustern des Teams entwickelt und gefördert wird. Wir werden auch erkennen, dass alle Arbeitstätigkeiten Teil von Team-/Gruppenaktivitäten sind.

Ein Team ist eine Ansammlung von Personen, die zusammenarbeiten, um festgelegte Ziele zu erreichen. Dafür gibt es klare Regeln und Arbeitsmechanismen für Einzelpersonen und Gruppen. Jedes Mitglied arbeitet unabhängig. Es gibt zwei wichtige Dinge, die wir verstehen und befolgen sollten, nämlich die Aufgaben und ihre Probleme sowie die Prozesse und Interaktionen zwischen den Mitgliedern.

f. Warum brauchen Sie ein Team?

Denn ein Team ist sehr notwendig, weil es außerordentlich starke menschliche Ressourcen schaffen kann, weil verschiedene Talente kombiniert werden und zu einer Kraft werden, um Ziele zu erreichen. Die Kreativität bei der Bewältigung verschiedener Aufgaben, die eine kompakte und harmonische Teamarbeit erfordern, ist viel nützlicher als eine Gruppe mit einem

fähigen Leiter. Inzwischen arbeiten die Mitglieder individuell. Mitglieder, die an der Entscheidungsfindung beteiligt sind, werden ihre Motivation zur Arbeit und zum Arbeiten erhöhen. Verschiedene Maßnahmen, die das Miteinander betreffen, sind leichter zu verstehen. Die Mitglieder sind motivierter, etwas zu erreichen, weil die Aufgaben klar sind und die Delegation auf dem Verständnis der Aufgabe und ihrer Probleme beruht. Das gilt auch für den Prozess und das Zusammenspiel der einzelnen Mitglieder. Auch das Selbstwertgefühl der einzelnen Mitglieder steigt, weil sie klare Befugnisse und Verantwortung mit klaren Zielen für sich und das Team erhalten.

g. Lebenszyklus des Teams.

Das Leben eines Arbeitsteams durchläuft einen normalen Zyklus, und das Prinzip ist dasselbe wie der Zyklus einer Arbeitsgruppe. Hier ist eine kurze Erklärung. Bildung der Gründungsdaten.

- a. Die Mitglieder erklären sich bereit, der Gruppe beizutreten, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
- b. Jedes Mitglied bringt seine eigenen Werte, Meinungen, Arbeitsweisen und die Arbeitsweisen der anderen ein.
- c. Jeder von ihnen fühlt sich immer noch schüchtern, schüchtern, so dass es zwar einen Zusammenhalt gibt, aber falsch.
- d. Sie waren nicht in der Lage, einen Anführer zu wählen, weil sie sich untereinander nicht gut kennen.

h. Stürmung oder Chaos.

- a. In dieser Phase beginnt das Chaos aufgrund unterschiedlicher Werte, Meinungen, Arbeitsweisen und Erfahrungen, die miteinander kollidieren, zu entstehen.

- b. Die Mitglieder beginnen, an den Fähigkeiten des Leiters zu zweifeln, weil sie die Stärken und Schwächen, Talente und Begabungen jedes Einzelnen kennen lernen.
- c. Kleine Gruppen, Fraktionen entstanden, verwirrende Aufgaben und Probleme, ihre Prozesse und Interaktionen mit persönlichen Problemen.
- d. In diesem Stadium sind die Kommunikation und die Beziehungen der einzelnen Personen noch sehr klein, es gibt Gerüchte und geheime Kommunikationsbeziehungen.

i. Normierung oder normale Situation nach dem Chaos.

- a. Beginnen Sie damit, das Bewusstsein für die Zusammenarbeit zu schärfen und zu vermeiden, dass die Arbeitseinheit oder Gruppe durch das Chaos zerstört wird.
- b. Der Geist der Zusammenarbeit beginnt zu wachsen. Es besteht eine echte Freiheit, Gefühle und Meinungen zu äußern, auch wenn sie voneinander abweichen mögen.
- c. Jedes der Mitglieder begann, ein guter Zuhörer zu werden
- d. Jeder von ihnen begann, die eingeführten Vorschriften und Arbeitsmechanismen zu befolgen.

j. Zuverlässige Teamleistung oder Wiederaufbau.

- a. Wenn eine Mannschaft dieses Stadium erreichen kann, ist das der Gipfel des Erfolgs.
- b. Das eingeführte Arbeitssystem ist sehr produktiv, effizient und effektiv.
- c. Die Arbeitsleistung von Einzelpersonen, Gruppen und Prozessen sowie die Interaktion zwischen Einzelpersonen und Teams ist sehr gut.
- d. Es gibt Beziehungen und Kommunikation sowohl in Bezug auf die Arbeit als auch in Bezug auf persönliche und familiäre Angelegenheiten auf intime Art und Weise.

k. Managerial Member Skill.

- a. Die Mitglieder sollten über Kenntnisse in der Erstellung von Arbeitsplänen verfügen.
- b. Die Mitglieder sollten klug vorgehen, indem sie Ziele festlegen, die mit ihren Verantwortlichkeiten und Befugnissen sowie mit den Zielen der Gruppe als Team übereinstimmen.
- c. Die Mitglieder sollten in der Lage sein, ihre eigene Arbeit zu überwachen, so dass sie messen und bewerten können, um ihre unabhängige Leistung zu steigern.
- d. Mitglieder, die in der Lage sind, die Fortschritte bei der Umsetzung ihrer Zuständigkeiten und Befugnisse zu überwachen.
- e. Die Mitglieder haben das Vertrauen und die Gewissheit, dass sie ordnungsgemäß und korrekt durchgeführt wird.

6.4 Der berufliche Erfolg von Frauen.

Die Übersetzer, die Kartinis Kampf fälschlicherweise als Emanzipation der indonesischen Frauen bezeichnen, werden an einer Stelle von Kartinis Brief deutlich: "Wir fordern hier den Unterricht und die Ausbildung von Mädchen, nicht etwa, weil wir wollen, dass diese Mädchen in ihren Lebenskämpfen Konkurrentinnen der Männer sind. . Sondern weil wir glauben, dass dies einen großen Einfluss auf die Frauen haben wird, so dass die Frauen besser in der Lage sind, die Pflichten zu erfüllen, die die Natur ihnen auferlegt hat: Mütter zu werden, vor allem menschliche Erzieherinnen" (Kartinis Brief an Prof. Anton und Frau, 4. Oktober 1902). Kartini ist bestrebt, die Frauen nur deshalb zu lehren und zu erziehen, um das Denken ihres Volkes zu erwecken, damit sie besser in der Lage sind, ihre Pflichten als Frau zu erfüllen. Laut Dr. Herien gibt es heutzutage die Tendenz, dass erfolgreiche Kinder aus erfolgreichen Familien kommen (harmonische Familien, Familien mit hohem Bildungsstand und hohem Einkommen).

Die Beziehung zwischen dieser Untersuchung und früheren Untersuchungen ist wie folgt:

Indarti und Wulandaru (2018) untersuchten das Profil und die Motivation von Unternehmerinnen in Yogyakarta und stellten fest, dass Unternehmerinnen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen ein höheres Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Dominanz haben. Das Bedürfnis nach Leistung und Gruppenautonomie ist bei den Arbeitnehmern jedoch relativ gleich hoch. Das Bildungsniveau wirkt sich signifikant auf das Bedürfnis nach Leistung und Zugehörigkeit aus, während sich das Alter auf das wirtschaftliche Bedürfnis und die Dominanz auswirkt. Es zeigt sich, dass die Kompetenz in dieser Studie den beruflichen Erfolg von Frauen beeinflusst.

Suradi (2018) untersucht die Beziehung zwischen Führung und Arbeitsumfeld und den akademischen Positionen privater Universitäten in Surakarta. Die Ergebnisse zeigen, dass ein positiver und signifikanter Zusammenhang zwischen Führungs- und Arbeitsumfeldvariablen auf die Erreichung akademischer Positionen an privaten Universitäten in Surakarta besteht. Es zeigt sich, dass gute persönliche Beziehungen den beruflichen Erfolg von Frauen stark beeinflussen.

Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) stellt fest, dass die Determinanten des Erfolgs einer Karrierefrau durch interne und externe Faktoren bestimmt werden. Im Allgemeinen unterstützt diese Studie die Ergebnisse mehrerer früherer Studien, auch wenn sie aufgrund der unterschiedlichen Objekte und Situationen nicht auf andere Studien verallgemeinert werden können.

KAPITEL VII. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

7.1 Schlussfolgerung.

Auf der Grundlage der Forschungsergebnisse und der Diskussion können die folgenden Schlussfolgerungen gezogen werden:

1. Kompetenz, persönliche Beziehungen beeinflussen den beruflichen Erfolg von Frauen, nicht aber Zeitmanagement, harte Arbeit und edle Werte.
2. Die dominierende Kompetenzvariable bestimmt den beruflichen Erfolg von Frauen.

7.2 Anregung.

1. Kompetenz und persönliche Beziehungen beeinflussen den Erfolg der Karriere einer Frau. Es sei denn, Zeitmanagement, harte Arbeit und edle Werte haben keinen Einfluss auf den Erfolg von Karrierefrauen.
2. Jeder Arbeitnehmer, insbesondere Frauen im Berufsleben, muss auf Kompetenz und persönliche Beziehungen achten, um erfolgreich zu sein. Am wichtigsten ist es, auf die Kompetenzen zu achten, die mit der Fähigkeit zusammenhängen, gut zu arbeiten, die Arbeit pünktlich zu erledigen und kluge Entscheidungen zu treffen.

KAPITEL VIII. ÖFFNUNGEN

- 1.1 Erläutern Sie die Definition einer Grundgesamtheit und geben Sie eine Stichprobenpopulation an.
- 1.2 Wie bestimmt man die Variablen für eine multiple lineare Regressionsanalyse?
- 1.3 Was ist der Unterschied zwischen der abhängigen und der unabhängigen Variable?
- 1.4 Wie man Hypothesentests durchführt und Beispiele gibt.
- 1.5 Gültigkeitstests dienen dazu, etwas zu testen und Beispiele zu liefern.
- 1.6 Zuverlässigkeitstests werden verwendet, um etwas zu testen und Beispiele zu liefern.
- 1.7 Wie berechne ich den Wert von **R** und **R-Quadrat**?
- 1.8 Wie bestimmt man eine dominante Variable im Vergleich zu anderen Variablen?
- 1.9 Wie bestimmen Sie, ob H_0 akzeptiert und H_0 abgelehnt wird, und geben Sie Beispiele für Fälle an.
- 1.10 Beschreiben Sie die Formel für die Berechnung von multiplen linearen Regressionsanalysten und geben Sie ein Beispiel für eine Falllösung.

KAPITEL IX. BIBLIOGRAPHIE

As'ad, *Human Resource Science Industrial Psychology*, Edisi 4, Verlag Liberty, Yogyakarta, 2018.

Clegg Brian, *Instant Motivation 79 Instant Way to Motivate*, Kogan Page, London, 2018.

Chrysanti Hasibuan, *Anerkennung indonesischer Frauen im Profil Management und Erfahrung*, Entrepreneur Magazine, Nr.3, 2019.

David O Sears, Michael Adryanto, *Sozialpsychologie, Sprachübersetzung*, Verlag Erlangga, 2019.

Hutapea Parulian, Thoha Nuriana, *Competencies Plus Theory, Case Design and Application to HR for Dynamic as well as Organizations*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2018

Jack Farner, *Quality Time Management*, PT Gramedia Pustaka Utama , Jakarta, 2018.

Kirwani, *The Influence of the Situational Leadership Style of Small Women Entrepreneurs, on Employee Performance, A Case Study of the Small Embroidery Industry in Tanggulangin Sub District Sidoarjo*, Journal of Women's Empowerment, Jakarta, 2019.

Liswiyati Dwi, *Geschlecht ist kein Tabu*, Verlag PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2019.

Elch, Julia Cleves, *Gender und Entwicklung*, Verlag Pustaka Pelajar, 2017.

Ollenburger, Sc. Jane und Moore, A. Helen, *Soziologie der Frau*, Verlag Rineka Cipta. Paul B Horton, Soziologie, Verlag Erlangga, 2019.

Phil Astrid dan S. Susanto, *An Introduction to Sociology and Social Change*, Verlag Binacipta, 2019.

Sutoyo Agus, *Kist Success Prof. Humbing*, Verlag Gema Insani, Jakarta, 2015.

Soerjono Soekanto, *Soziologie Eine Einführung*, Verlag PT Raja grafindo Persada, Jakarta, 2015.

Sugiyono, *Business Research Methods*, Verlag CV. Alfabete, Bandung, 2019.

Suhardi Sigit, *An Introduction to Methodology for Research*, Verlag, Ausgabe 1 Faculty Economy University Sarjana Wiyata Tamansiswa, Yogyakarta, 2019,

Tinaprilla Netti, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Having to Leave the Family*, Verlag PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Having to Leave the Family*, 2017.

FOR AUTHOR USE ONLY

ANLAGE

1. FRAGEBOGEN ZUR UMFRAGE

An: Sehr geehrte. Karriere-Schwester
in der Sonderregion Yogyakarta

Mit freundlichen Grüßen,

Ich bin Dozentin an der Fakultät für Industrietechnik, Abteilung für Informatik, UPN "Veteran" Yogyakarta, und beabsichtige, eine Forschungsarbeit zum Thema "ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND SMART CITY CASE STUDY ANALYSIS OF THE EFFECT OF TIME MANAGEMENT, HARTE ARBEIT, HOHE WERTE, KOMPETENZ, PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN, AUF DEN KARRIEREERFOLG VON INDONESISCHEN FRAUEN IN DER SONDERREGION YOGYAKARTA WÄHREND DES COVID-19 "

An Karrierefrauen im Bereich der Informationstechnologie (IT) in Yogyakarta. Ich hoffe, Sie nehmen sich einen Moment Zeit, um die Liste der verfügbaren Fragen auszufüllen. Jede Ihrer Antworten wird als Daten- und Informationsquelle für diese Untersuchung sehr nützlich sein, die Daten, die ich erhalten habe, dienen ausschließlich Forschungszwecken. Für Ihre Aufmerksamkeit und Bereitschaft danke ich Ihnen sehr.

Mit freundlichen Grüßen,

Forscher

2. EINE LISTE VON FRAGEN

Identität des Befragten

Name : (Kann nicht ausgefüllt werden)
 Adresse :
 Alter : (22-50 Jahre alt)
 Letzte Bildung : (D3/S1/S2/S3)*
 Beruf :
 Familienstand : (Verheiratet/Unverheiratet)*
 Agentur für Arbeit :
 Beschreibung : * Unnötiges durchstreichen.

Anweisung :

Kreuzen Sie die von Ihnen gewählte Antwort in dem dafür vorgesehenen Kästchen an.

STS : Stimmt überhaupt nicht zu

TS : Ablehnen

S : Zustimmung

SS: Stimme voll und ganz zu

NO	QUESTION	ANTWORT			
		1	2	3	4
	Zeitmanagement				
1.	Ich nehme mir Zeit, um an gesellschaftlichen Ereignissen teilzunehmen.	STS	TS	S	SS
2.	Ich nehme mir Zeit, um an religiösen Aktivitäten teilzunehmen.	STS	TS	S	SS
3.	Ich nehme mir Zeit, um meine Familie zu besuchen.	STS	TS	S	SS
4.	Ich nehme mir Zeit für gesellschaftliche Veranstaltungen.	STS	TS	S	SS
	Harte Arbeit				
1.	Ich bin hartnäckig bei der Arbeit.	STS	TS	S	SS
2.	Ich bin zielstrebig bei der Arbeit.	STS	TS	S	SS
3.	Ich bin freundlich zu anderen.	STS	TS	S	SS
	Hoher Wert				
		1	2	3	4

1.	Ich bin ehrlich bei der Arbeit.	STS	TS	S	SS
2.	Ich bin treu und loyal bei der Arbeit in der Agentur.	STS	TS	S	SS
	Kompetenz	1	2	3	4
1.	Ich bin in der Lage, gut zu arbeiten.	STS	TS	S	SS
2.	Ich bin in der Lage, die Arbeit pünktlich zu beenden.	STS	TS	S	SS
3.	Ich bin in der Lage, weise Entscheidungen zu treffen.	STS	TS	S	SS
	Persönliche Beziehung	1	2	3	4
1.	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meiner Familie.	STS	TS	S	SS
2.	Ich habe gute Beziehungen zu meinen Mitarbeitern.	STS	TS	S	SS
3.	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Verwandten.	STS	TS	S	SS
	Erfolgreiche Karrierefrau	1	2	3	4
1.	Ich habe eine strategische Position.	STS	TS	S	SS
2.	Ich habe eine hohe Arbeitsproduktivität.	STS	TS	S	SS
3.	Ich habe ein gutes Image in der Gesellschaft.	STS	TS	S	SS

***** GUTES GLÜCK*****

3. ERGEBNISSE DER GÜLTIGKEITSPRÜFUNG

Korrelationen

Correlations

		MW1	MW2	MW3	MW4	MW
MW1	Pearson Correlation	1	,282	,095	,327*	,747**
	Sig. (2-tailed)	.	,078	,560	,039	,000
	N	40	40	40	40	40
MW2	Pearson Correlation	,282	1	-,168	,088	,691**
	Sig. (2-tailed)	,078	.	,300	,591	,001
	N	40	40	40	40	40
MW3	Pearson Correlation	,095	-,168	1	,188	,694**
	Sig. (2-tailed)	,560	,300	.	,246	,001
	N	40	40	40	40	40
MW4	Pearson Correlation	,327*	,088	,188	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,039	,591	,246	.	,000
	N	40	40	40	40	40
MW	Pearson Correlation	,747**	,491**	,494**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	.
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korrelationen

Correlations

		KR1	KR2	KR3	KR
KR1	Pearson Correlation	1	,674**	,537**	,877**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
KR2	Pearson Correlation	,674**	1	,445**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,004	,000
	N	40	40	40	40
KR3	Pearson Correlation	,537**	,445**	1	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	.	,000
	N	40	40	40	40
KR	Pearson Correlation	,877**	,846**	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korrelationen

Correlations

		NL1	NL2	NL
NL1	Pearson Correlation	1	,471**	,876**
	Sig. (2-tailed)	.	,002	,000
	N	40	40	40
NL2	Pearson Correlation	,471**	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,002	.	,000
	N	40	40	40
NL	Pearson Correlation	,876**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korrelationen

Correlations

		KPTS1	KPTS2	KPTS3	KPTS
KPTS1	Pearson Correlation	1	,157	,204	,626**
	Sig. (2-tailed)	.	,334	,206	,000
	N	40	40	40	40
KPTS2	Pearson Correlation	,157	1	,342*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,334	,031	,000	,000
	N	40	40	40	40
KPTS3	Pearson Correlation	,204	,342*	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,206	,031	.	,000
	N	40	40	40	40
KPTS	Pearson Correlation	,626**	,729**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korrelationen

Correlations

		HP1	HP2	HP3	HP
HP1	Pearson Correlation	1	,373*	,385*	,773**
	Sig. (2-tailed)	.	,018	,014	,000
	N	40	40	40	40
HP2	Pearson Correlation	,373*	1	,382*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,018	.	,015	,000
	N	40	40	40	40
HP3	Pearson Correlation	,385*	,382*	1	,758**
	Sig. (2-tailed)	,014	,015	.	,000
	N	40	40	40	40
HP	Pearson Correlation	,773**	,767**	,758**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korrelationen

Correlations

		KWK1	KWK2	KWK3	KWK
KWK1	Pearson Correlation	1	,191	,362*	,765**
	Sig. (2-tailed)	.	,237	,022	,000
	N	40	40	40	40
KWK2	Pearson Correlation	,191	1	,026	,745**
	Sig. (2-tailed)	,237	.	,872	,000
	N	40	40	40	40
KWK3	Pearson Correlation	,362*	,026	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,022	,872	.	,000
	N	40	40	40	40
KWK	Pearson Correlation	,765**	,645**	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. ERGEBNIS DER ZUVERLÄSSIGKEITSPRÜFUNG

Verlässlichkeit

Zusammenfassung der Fallbearbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	40	100.0
	Ausgeschlossen(a)	0	.0
	Insgesamt	40	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen im Verfahren.

Zuverlässigkeitsstatistik

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha basierend auf standardisierten Items	N der Posten
.678	.685	4

Artikel-Statistik

	Mittlere	Std. Abweichung	N
MW1	2.8500	.53349	40
MW2	3.2750	.45220	40
MW3	3.5000	.50637	40
MW4	3.1250	.40430	40

Item-Total-Statistik

	Skalenmittelwert bei gestrichenem Item	Skalenabweichung bei gestrichenem Item	Korrigierte Item-Total-Korrelation	Quadratische Mehrfachkorrelation	Cronbachs Alpha bei gestrichenem Item
MW1	9.9000	.656	.380	.178	.073
MW2	9.4750	.974	.102	.118	.415
MW3	9.2500	.962	.052	.077	.482
MW4	9.6250	.856	.334	.132	.193

Skalenstatistik

Mittlere	Abweichung	Std. Abweichung	N der Posten
12.7500	1.269	1.12660	4

Verlässlichkeit

Zusammenfassung der Fallbearbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	40	100.0
	Ausgeschlossen(a)	0	.0
	Insgesamt	40	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen im Verfahren.

Zuverlässigkeitsstatistik

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha basierend auf standardisierten Items	N der Posten
.786	.787	3

Artikel-Statistik

	Mittlere	Std. Abweichung	N
KK1	3.3750	.54006	40
KK2	3.2000	.56387	40
KK3	3.4500	.55238	40

Item-Total-Statistik

	Skalenmittelwert bei gestrichenem Item	Skalenabweichung bei gestrichenem Item	Korrigierte Item-Total-Korrelation	Quadratische Mehrfachkorrelation	Cronbachs Alpha bei gestrichenem Item
KK1	6.6500	.900	.713	.524	.615
KK2	6.8250	.917	.636	.463	.699
KK3	6.5750	1.020	.535	.301	.805

Skalenstatistik

Mittlere	Abweichung	Std. Abweichung	N der Posten
10.0250	1.922	1.38652	3

Verlässlichkeit

Zusammenfassung der Fallbearbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	40	100.0
	Ausgeschlossen(a)	0	.0
	Insgesamt	40	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen im Verfahren.

Zuverlässigkeitsstatistik

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha basierend auf standardisierten Items	N der Posten
.637	.641	2

Artikel-Statistik

	Mittlere	Std. Abweichung	N
NL1	3.4000	.49614	40
NL2	3.2500	.43853	40

Item-Total-Statistik

	Skalenmittelwert bei gestrichenem Item	Skalenabweichung bei gestrichenem Item	Korrigierte Item-Total-Korrelation	Quadratische Mehrfachkorrelation	Cronbachs Alpha bei gestrichenem Item
NL1	3.2500	.192	.471	.222	.(a)
NL2	3.4000	.246	.471	.222	.(a)

a Der Wert ist negativ, weil die durchschnittliche Kovarianz zwischen den Items negativ ist. Dies verstößt gegen die Annahmen des Reliabilitätsmodells. Sie sollten die Kodierung der Items überprüfen.

Skalenstatistik

Mittlere	Abweichung	Std. Abweichung	N der Posten
6.6500	.644	.80224	2

Verlässlichkeit

Zusammenfassung der Fallbearbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	40	100.0
	Ausgeschlossen(a)	0	.0
	Insgesamt	40	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen im Verfahren.

Zuverlässigkeitsstatistik

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha basierend auf standardisierten Items	N der Posten
.682	.679	3

Artikel-Statistik

	Mittlere	Std. Abweichung	N
KPTS1	3.2250	.42290	40
KPTS2	3.2000	.46410	40
KPTS3	3.2750	.45220	40

Item-Total-Statistik

	Skalenmittelwert bei gestrichenem Item	Skalenabweichung bei gestrichenem Item	Korrigierte Item-Total-Korrelation	Quadratische Mehrfachkorrelation	Cronbachs Alpha bei gestrichenem Item
KPTS1	6.4750	.563	.220	.050	.510
KPTS2	6.5000	.462	.325	.125	.339
KPTS3	6.4250	.456	.363	.140	.270

Skalenstatistik

Mittlere	Abweichung	Std. Abweichung	N der Posten
9.7000	.882	.93918	3

Verlässlichkeit

Zusammenfassung der Fallbearbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	40	100.0
	Ausgeschlossen(a)	0	.0
	Insgesamt	40	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen im Verfahren.

Zuverlässigkeitsstatistik

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha basierend auf standardisierten Items	N der Posten
.647	.648	3

Artikel-Statistik

	Mittlere	Std. Abweichung	N
HP1	3.4750	.55412	40
HP2	3.4000	.54538	40
HP3	3.3000	.51640	40

Item-Total-Statistik

	Skalenmittelwert bei gestrichenem Item	Skalenabweichung bei gestrichenem Item	Korrigierte Item-Total-Korrelation	Quadratische Mehrfachkorrelation	Cronbachs Alpha bei gestrichenem Item
HP1	6.7000	.779	.456	.208	.553
HP2	6.7750	.794	.454	.206	.555
HP3	6.8750	.830	.463	.215	.544

Skalenstatistik

Mittlere	Abweichung	Std. Abweichung	N der Posten
10.1750	1.533	1.23802	3

Verlässlichkeit

Zusammenfassung der Fallbearbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	40	100.0
	Ausgeschlossen(a)	0	.0
	Insgesamt	40	100.0

a Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen im Verfahren.

Zuverlässigkeitsstatistik

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha basierend auf standardisierten Items	N der Posten
.609	.618	3

Artikel-Statistik

	Mittlere	Std. Abweichung	N
KWK1	3.0750	.52563	40
KWK2	3.2750	.55412	40
KWK3	3.2500	.43853	40

Item-Total-Statistik

	Skalenmittelwert bei gestrichenem Item	Skalenabweichung bei gestrichenem Item	Korrigierte Item-Total-Korrelation	Quadratische Mehrfachkorrelation	Cronbachs Alpha bei gestrichenem Item
KWK1	6.5250	.512	.370	.164	.050
KWK2	6.3250	.635	.141	.039	.525
KWK3	6.3500	.695	.246	.133	.321

Skalenstatistik

Mittlere	Abweichung	Std. Abweichung	N der Posten
9.6000	1.067	1.03280	3

FOR AUTHOR USE ONLY

4. ERGEBNIS DES REGRESSIONSTESTS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1, X2, X3, X4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,270	,31377

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,196	5	1,839	18,681	,000 ^a
	Residual	23,038	234	,098		
	Total	32,234	239			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,261	,296		4,254	,000
	X1	-,090	,076	-,068	-1,181	,239
	X2	,054	,058	,061	,917	,360
	X3	,113	,059	,128	1,897	,059
	X4	,346	,074	,342	4,700	,000
	X5	,158	,054	,175	2,936	,004

a. Dependent Variable: Y

5.IDENTITÄT TESTERGEBNIS

Frequenzen STATISTIK

	ALAMAT	USIA	PENDIDIKAN	PEKERJAAN	STATUS	INSTANSI
N	240	240	240	240	240	240
Gültig						
Fehlt	0	0	0	0	0	0

ADRESSE

	Frequenz	Prozentsatz	Gültig in Prozent	Kumulierter Prozentsatz
Gültig BANTUL	24	10.0	10.0	10.0
KULON	1	.4	.4	10.4
PROGO	88	36.7	36.7	47.1
SLEMAN	127	52.9	52.9	100.0
YOGYAKARTA				
AR				
Insgesamt	240	100.0	100.0	

OLD

	Frequenz	Prozentsatz	Gültig in Prozent	Kumulierter Prozentsatz
Gültig 22.00	1	.4	.4	.4
23.00	1	.4	.4	.8
24.00	4	1.7	1.7	2.5
25.00	34	14.2	14.2	16.7
26.00	23	9.6	9.6	26.3
27.00	23	9.6	9.6	35.8
28.00	19	7.9	7.9	43.8
29.00	12	5.0	5.0	48.8
30.00	14	5.8	5.8	54.6
31.00	7	2.9	2.9	57.5
32.00	11	4.6	4.6	62.1
33.00	19	7.9	7.9	70.0
34.00	7	2.9	2.9	72.9
35.00	14	5.8	5.8	78.8
36.00	13	5.4	5.4	84.2
37.00	3	1.3	1.3	85.4
38.00	6	2.5	2.5	87.9
39.00	2	.8	.8	88.8
40.00	3	1.3	1.3	90.0
41.00	5	2.1	2.1	92.1
42.00	9	3.8	3.8	95.8
43.00	4	1.7	1.7	97.5
44.00	1	.4	.4	97.9

45.00	1	.4	.4	98.3
47.00	1	.4	.4	98.8
48.00	2	.8	.8	99.6
49.00	1	.4	.4	100.0
Insgesamt	240	100.0	100.0	

BILDUNG

	Frequenz	Prozentsatz	Gültig in Prozent	Kumulierte r Prozentsatz
Gültig S1	169	70.4	70.4	70.4
S2	71	29.6	29.6	100.0
Insgesamt	240	100.0	100.0	

WERK

	Frequenz	Prozentsatz	Gültig in Prozent	Kumulierte r Prozentsatz
Gültig ADMIN	2	.8	.8	.8
KONTROLLE				
SACHBEARBEITER	1	.4	.4	1.3
UNTERNEHMENSA				
NWENDUNG	15	6.3	6.3	7.5
ENTWICKLUNG				
VON				
COMPUTERSPIELE	1	.4	.4	7.9
N				
CONSULTAN	9	3.8	3.8	11.7
DATENBANK VER				
WALTER	62	25.8	25.8	37.5
E-COMMERCE-SOF				
TWARE	12	5.0	5.0	42.5
IT-BERATER	24	10.0	10.0	52.5
IT-FORSCHUNG				
UND	11	4.6	4.6	57.1
-ENTWICKLUNG				
COMPUTERSPIEL-				
ENTWICKLUNG	1	.4	.4	57.5
NETZWERK UND				
VERWALTUNG	19	7.9	7.9	65.4
PROGRAMMIERER				
WEB-ENTWICKLU				
NG	37	15.4	15.4	80.8
SYSTEMANALYSE	8	3.3	3.3	84.2

SOFTWARE UND WEB-ENGINEERING SYSTEMANALYTI KER TECHNOPRENEUR IT	24	10.0	10.0	94.2
	3	1.3	1.3	95.4
	1	.4	.4	95.8
TI RESEARCHE WEBADMINISTRA TOR WEB DESIGN WEB-INGENIEUR Insgesamt	1	.4	.4	96.3
	3	1.3	1.3	97.5
	3	1.3	1.3	98.8
	3	1.3	1.3	100.0
	240	100.0	100.0	

STAAT

	Frequenz	Prozentsatz	Gültig in Prozent	Kumulierter Prozentsatz
Gültig BELUM KA	60	25.0	25.0	25.0
KAWIN	180	75.0	75.0	100.0
Insgesamt	240	100.0	100.0	

INSTITUTIONEN

	Frequenz	Prozentsatz	Gültig in Prozent	Kumulierter Prozentsatz
Gültig AMIK	1	.4	.4	.4
KARTIKA	37	15.4	15.4	15.8
AKAKOM	5	2.1	2.1	17.9
AKINDO	1	.4	.4	18.3
AA YKPN	4	1.7	1.7	20.0
AKPRIND	9	3.8	3.8	23.8
AMIKOM	35	14.6	14.6	23.8
ATMAJAYA	1	.4	.4	38.3
IMKL	4	1.7	1.7	38.8
MERCU BUAN	3	1.3	1.3	40.4
STIE YKPN	9	3.8	3.8	41.7
SURYA GLOB	26	10.8	10.8	45.4
UAD	15	6.3	6.3	56.3
UGM	13	5.4	5.4	62.5
UII	14	5.8	5.8	67.9
UIN	11	4.6	4.6	73.8
UKDW	11	4.6	4.6	78.3
UMY	13	5.4	5.4	82.9
UNY	5	2.1	2.1	88.3
UPN	21	8.8	8.8	90.4
UTY	2	.8	.8	99.2
USD	240	100.0	100.0	100.0
Insgesamt				

6. FREQUENZBESCHREIBUNG TESTERGEBNIS

Frequenzen

Statistics

		MW1	MW2	MW3	MW4
N	Valid	240	240	240	240
	Missing	0	0	0	0

Frequenztafel

MW1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	32	13,3	13,3	13,3
	3,00	178	74,2	74,2	87,5
	4,00	30	12,5	12,5	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	2,9	2,9	2,9
	3,00	123	51,3	51,3	54,2
	4,00	110	45,8	45,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	122	50,8	50,8	50,8
	4,00	118	49,2	49,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	5,0	5,0	5,0
	3,00	178	74,2	74,2	79,2
	4,00	50	20,8	20,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Frequenzen

Statistics

		KK1	KK2	KK3
N	Valid	240	240	240
	Missing	0	0	0

Frequenztafel

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	1,7	1,7	1,7
	3,00	162	67,5	67,5	69,2
	4,00	74	30,8	30,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	5,8	5,8	5,8
	3,00	165	68,8	68,8	74,6
	4,00	61	25,4	25,4	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	1,7	1,7	1,7
	3,00	158	65,8	65,8	67,5
	4,00	78	32,5	32,5	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Frequenzen

Statistics

		NL1	NL2
N	Valid	240	240
	Missing	0	0

Frequenztafel

NL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	1,3	1,3	1,3
	3,00	145	60,4	60,4	61,7
	4,00	92	38,3	38,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

NL2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	1,7	1,7	1,7
3,00	170	70,8	70,8	72,5
4,00	66	27,5	27,5	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Frequenzen**Statistics**

	KPTS1	KPTS2	KPTS3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

Frequenztabelle**KPTS1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	1,7	1,7	1,7
3,00	174	72,5	72,5	74,2
4,00	62	25,8	25,8	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KPTS2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	16	6,7	6,7	6,7
3,00	169	70,4	70,4	77,1
4,00	55	22,9	22,9	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KPTS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	11	4,6	4,6	4,6
3,00	180	75,0	75,0	79,6
4,00	49	20,4	20,4	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Frequenzen**Statistics**

	HP1	HP2	HP3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

Frequenztable

HP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	8	3,3	3,3	3,3
3,00	123	51,3	51,3	54,6
4,00	109	45,4	45,4	100,0
Total	240	100,0	100,0	

HP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	2,1	2,1	2,1
3,00	165	68,8	68,8	70,8
4,00	70	29,2	29,2	100,0
Total	240	100,0	100,0	

HP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	9	3,8	3,8	3,8
3,00	173	72,1	72,1	75,8
4,00	58	24,2	24,2	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Frequenzen

Statistics

	KWK1	KWK2	KWK3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

Frequenztable

KWK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	30	12,5	12,5	12,5
3,00	167	69,6	69,6	82,1
4,00	43	17,9	17,9	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KWK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	12	5,0	5,0	5,0
3,00	170	70,8	70,8	75,8
4,00	58	24,2	24,2	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KWK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	3,8	3,8	3,8
	3,00	180	75,0	75,0	78,8
	4,00	51	21,3	21,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

**More
Books!**



yes
I want morebooks!

Buy your books fast and straightforward online - at one of world's fastest growing online book stores! Environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at
www.morebooks.shop

Kaufen Sie Ihre Bücher schnell und unkompliziert online – auf einer der am schnellsten wachsenden Buchhandelsplattformen weltweit! Dank Print-On-Demand umwelt- und ressourcenschonend produziert.

Bücher schneller online kaufen
www.morebooks.shop

KS OmniScriptum Publishing
Brivibas gatve 197
LV-1039 Riga, Latvia
Telefax: +371 686 20455

info@omniscryptum.com
www.omniscryptum.com

OMNIScriptum



FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY