

PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN PENINJAUAN PLASMA BATURAJA

Rani Anwar

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja

Email: ranianwar20@gmail.com

ABSTRACT

This research entitled The Influence of Competence and Working Spirit on Employees' Performance at PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. The analytical tool used in this study is multiple linear regression. The purpose of this study was to determine the influence of competence and working spirit on employees' performance at PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja either partially or simultaneously. From the research results, it was found that simultaneously there was an influence of competence and working spirit on employees' performance at PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. Partially competence has a significant influence on the performance of employees at PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja, while working spirit has no influence on the employees' performance at PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. The results analysis of the coefficient of determination (Adjusted R Square) were found to be 0.827, this indicated that 82.7% of the variation in employees' performance (Y) can be explained by the competency (X1) and working spirit (X2) variables, while the remaining 17.3% is influenced by other variables besides the variables in this study such as motivation and communication (Widodo, 2010: 49)

Keywords: competence, working spirit, employees' performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawannya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu kunci sukses dalam keberhasilan suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari peran karyawan yang memiliki kinerja yang baik pada organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Menurut Busro (2018:26) kompetensi

adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Selain kompetensi, semangat kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Hasibuan (2008: 54) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Nitisemito (2002: 57) semangat kerja tentunya tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja antara lain adalah tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, maupun tuntutan yang sering terjadi yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas, PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja dalam operasionalnya menuntut adanya kinerja karyawan yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, akan tetapi masih terdapat fenomena atau permasalahan antara lain minimnya program pengembangan kompetensi kerja karyawan melalui pendidikan, kurangnya pengembangan keterampilan, pembentukan perilaku, maupun pembentukan pengalaman kerja yang baik. Selain hal tersebut PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja belum maksimal dalam melaksanakan program kesejahteraan seperti program pendidikan bagi karyawan, program perumahan yang baik bagi karyawan, fasilitas kesehatan, dan beberapa program lainnya yang bertujuan agar kinerja karyawan akan lebih meningkat. Oleh karena itu, karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan kompetensi dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Menurut Sutrisno (2019:203) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Indikator Kompetensi

Menurut Robert R.katz (Moenir, 2010:117) ada tiga jenis kompetensi yang harus dimiliki sekaligus menjadi indikator untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal,diantaranya:

1. *Technical Skill* (kemampuan teknis)

Keahlian teknis adalah kemampuan untuk menggunakan alat, prosedur atau teknik dari bidang khusus. Karyawan membutuhkan keterampilan teknis yang cukup untuk menyelesaikan mekanisme pekerjaan tertentu.

2. *Human Skill* (kemampuan bersifat manusiawi)

Keterampilan bersifat manusia adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik sebagai individu atau kelompok.

3. *Coceptual Skill* (kemampuan konseptual)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengoordinasikan dan mengintegrasikan semua minat dan kegiatan organisasi.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2009: 94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Nawawi (2003: 54) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa senang sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Nitisemito (2002: 58), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

b. Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Partisipasi

Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab untuk pencapaian itu.

Pengertian Kinerja Karyawan

Wibowo (2007:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2003:63) bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.

Menurut Kasmir (2016:208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kualitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu)
Ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
5. Hubungan antar karyawan
Hubungan antar perorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Data Primer Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya (Arikunto, 2010:22). Sumber data primer pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja dengan cara penyebaran angket.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin. Jadi yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian kantor PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja yang berjumlah 167 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *random sampling*. Jumlah sampel yang akan digunakan diambil dengan menggunakan rumus slovin dengan galat 10%. Adapaun rumus slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.d^2} \quad n = \frac{167}{1+167 \times 0.10 \times 0.10} \quad n = \frac{167}{2,67} \quad n = 62,54 \text{ dibulatkan } 63$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Riduwan dan Sunarto (2014:348) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila validitasnya rendah maka instrument kurang valid.

1) Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Hasil uji validitas pada variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
r tabel dan r hasil

Item/ Pernyataan	r Hasil	r Tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,516	0,2500	Valid
Pertanyaan 2	0,333	0,2500	Valid
Pertanyaan 3	0,477	0,2500	Valid
Pertanyaan 4	0,632	0,2500	Valid
Pertanyaan 5	0,633	0,2500	Valid
Pertanyaan 6	0,490	0,2500	Valid
Pertanyaan 7	0,612	0,2500	Valid
Pertanyaan 8	0,639	0,2500	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada ke seluruhan pertanyaan variabel kompetensi, didapatkan *Corrected Item Total Correlation* (r hasil) > r tabel maka dengan demikian, keseluruhan butir atau pertanyaan pada setiap variabel kompetensi adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)

Hasil uji validitas pada variabel semangat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
r tabel dan r hasil

Item/ Pernyataan	r Hasil	r Tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,740	0,2500	Valid
Pertanyaan 2	0,729	0,2500	Valid
Pertanyaan 3	0,412	0,2500	Valid
Pertanyaan 4	0,462	0,2500	Valid
Pertanyaan 5	0,591	0,2500	Valid
Pertanyaan 6	0,741	0,2500	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa pada ke seluruhan pertanyaan variabel semangat kerja, didapatkan *Corrected Item Total Correlation* (r hasil) > r tabel maka dengan demikian,

keseluruhan butir atau pertanyaan pada setiap variabel semangat kerja adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas pada variabel relevansi informasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
r tabel dan r hasil

Item/ Pernyataan	r Hasil	r Tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,692	0,2500	Valid
Pertanyaan 2	0,658	0,2500	Valid
Pertanyaan 3	0,439	0,2500	Valid
Pertanyaan 4	0,616	0,2500	Valid
Pertanyaan 5	0,711	0,2500	Valid
Pertanyaan 6	0,693	0,2500	Valid
Pertanyaan 7	0,617	0,2500	Valid
Pertanyaan 8	0,479	0,2500	Valid
Pertanyaan 9	0,555	0,2500	Valid
Pertanyaan 10	0,831	0,2500	Valid
Pertanyaan 11	0,682	0,2500	Valid
Pertanyaan 12	0,659	0,2500	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pada ke seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan, didapatkan *Corrected Item Total Correlation* (r hasil) > r tabel maka dengan demikian, keseluruhan butir atau pertanyaan pada setiap variabel kinerja karyawan adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang sudah dilakukan dengan proses SPSS dari keseluruhan variabel yang di analisis, dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dan *confidence interval* keyakinan 95%, di dapatkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) pada masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.821	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0.830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.907	Reliabel

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur sangat tinggi karena nilai reliabilitas terletak pada indeks yang baik yaitu 0,6 sehingga dengan demikian seluruh item pertanyaan pada kuisioner seluruh variabel penelitian ini reliabel dan tergolong baik.

Analisis Regresi Linier Berganda
Estimasi Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X1), dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan program statistic *SPSS 18.0 for Windows*. Hasil analisis data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Estimasi Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1796,942	2417,722		0,743	0,460
Kompetensi (X1)	1,320	0,099	0,831	13,288	0,000
Semangat Kerja (X2)	0,136	0,062	0,139	2,216	0,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 1.5 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1796,942 + 1,320X_1 + 0,136X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 1796,942 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan semangat kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 1796,942.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 1,320$ nilai ini pengaruhnya positif yang menunjukkan jika variabel kompetensi naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga naik sebesar 1,320 dengan ketentuan variabel lain tetap.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,136$ nilai ini pengaruhnya positif yang menunjukkan jika variabel semangat kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga naik sebesar 0,136 dengan ketentuan variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)

Berdasarkan pada hasil analisis regresi berganda, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.6
Estimasi Regresi

Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	t Tabel
1 (Constant)	0,743	0,460	
Kompetensi (X1)	13,288	0,000	2.2990
Semangat Kerja (X2)	2,216	0,031	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 1.6 estimasi regresi pada variabel kompetensi (X1) didapat t hitung sebesar 13,288 kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.025$ dengan rumus $(df = n-k-1) = 63-2-1 = 60$ diperoleh t tabel 2.2990. Jadi t hitung $13,288 > 2.2990$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 1.6 estimasi regresi pada variabel semangat kerja (X2) didapat t hitung sebesar 2,216 kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.025$ dengan rumus $(df = n-k-1) = 63-2-1 = 60$ diperoleh t tabel 2.2990. Jadi t hitung $2.216 < 2.2990$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu variabel kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
ANOVA^b

Model	df	F	F tabel
Regression	2		
Residual	60	148,925	2.76
Total	62		

a. Predictors: (Constant), kompetensi (X1), semangat kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel ANOVA atau F tes, didapatkan F Hitung sebesar 148,925. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel $df = n-k-1$ atau $df = 63-2-1 = 60$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 2,76. Jadi F hitung $148,925 > 2,76$ maka H_0 ditolak, artinya secara simultan ada pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen yaitu kompetensi dan semangat kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, hasil analisis ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,912 ^a	0,832	0,827	3321,42129	0,832	148,925	2	60	0,000	2,021

a. Predictors: (Constant), semangat kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas, Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) didapatkan sebesar 0,827 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82.7% variasi dari kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1) dan semangat kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti motivasi dan komunikasi (widodo, 2010: 49).

Pembahasan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa secara simultan ada pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. Secara parsial kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja, sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. Hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) didapatkan sebesar 0,827 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82.7% variasi dari kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1) dan semangat kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti motivasi dan komunikasi (widodo, 2010: 49)

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo (2010) di Surakarta tentang pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,474.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian didapatkan bahwa secara simultan ada pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. Secara parsial kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja, sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja
2. Hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) didapatkan sebesar 0,827 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82.7% variasi dari kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh

variabel kompetensi (X1) dan semangat kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti motivasi dan komunikasi (widodo, 2010: 49)

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan kepada PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja agar lebih memperhatikan lagi kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bisa dikembangkan. Selanjutnya PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja juga harus memaksimalkan semangat kerja yang diberikan kepada karyawan karena dalam penelitian ini terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya pemberian semangat kerja kepada karyawan belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- rikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UGM. Press.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Riduwan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sriwidodo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Widodo Supriyono. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta