

**Pengaruh Semangat Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT.PLN (Persero) UP3 Kota Metro**

**Suwarto<sup>1</sup>, Sugeng<sup>2</sup>, Rahmatiah Ajeng Safitri<sup>3</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Metro  
Email: [rahmatiahmarshidiq@gmail.com](mailto:rahmatiahmarshidiq@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 63 karyawan yang terdaftar di PT. Pln (Persero) Up3 Kota Metro hanya 54 sampel yang digunakan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Data yang digunakan adalah data sekunder pembagian kuesioner berupa daftar pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji analisis regresi linier berganda dan di uji menggunakan program *statistica packages for the social science* (SPSS) versi 21. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Semangat Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work spirit, work commitment on employee performance. This type of research is a quantitative study with a population of 63 employees registered at PT. Pln (Persero) Up3 Metro City only 54 samples used were in accordance with predetermined criteria. The data used is secondary data distribution of questionnaires in the form of a list of questions with several alternative answers for respondents. The statistical test used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis and tested using the statistical packages for the social science (SPSS) version 21 program. Based on the results of statistical tests show that Work Discipline, Work Environment has a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Work Spirit, Work Commitment, Employee Performance.*

**I. Pendahuluan**

Perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya Semangat kerja dan Komitmen kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur atas unjuk kerja berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2020:153).

Menurut Hasibuan (2019), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Komitmen kerja kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi atau suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (robbins dan judge, 2018).

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja kayawannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakin perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dessler,2019:134 (dalam Windi j sumakti 2017). Karyawan demi terciptannya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja kayawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, dan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga mengiginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk memiliki hasil kerja yang baik tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan , maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa para perusahaan telah menyadari kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka lakukan dan bagaimana adaya suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

Agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompten. Salah satu cara menciptakan karyawan yang berkompten adalah dengan semangat kerja dan komitmen kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memerlukan perilaku manusia. Semangat kerja dan komitmen juga suatu subjek penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus memahami perilaku setiap karyawan agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci penggerak. Dengan adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan dengan baik maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan melakukan dengan efektif dan efisien. PT. PLN (Persero) UP3 Metro menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1. Standar nilai kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro**

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangatbaik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 kebawah	Kurang

Sumber :PeraturanPT.PLN (Persero) UP3 Metro,2022

**Tabel 2. Rata-rata hasil penilaiankinerjakaryawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2019 – 2021**

PERILAKU KERJA	2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot	Nilai	Skor (%)	bobot	nilai	Skor (%)

				(%)					
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7	10	75	7,5
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6	10	70	7
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5	10	80	8
Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6	10	70	7
<b>HASIL KERJA</b>									
Kualitas kerja	20	85	17	20	70	14	20	85	17
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	15
Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	15
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78,5</b>	<b>100</b>		<b>68,5</b>	<b>100</b>		<b>76,5</b>

*Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Metro, 2022.*

Berdasarkan data pada tabel 2, diketahui bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2019 presentase kinerja karyawan 78,5 dengan kategori baik kemudian pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan adalah 68,5% dengan kategori cukup. Ditahun 2021, mulai mengalami kenaikan terhadap kinerja karyawan 76,5% dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro. Permasalahan kinerja yang berubah-ubah pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro berkaitan variabel dalam perusahaan terhadap karyawan. Variabel dalam perusahaan terhadap karyawan mempunyai masalah utamanya adalah kesalah pahaman antar karyawan yang terjadi dan karyawan merasa terlalu banyak beban kerja sehingga mengakibatkan penurunan kerja.

## **II. Kajian Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Sadili Samsudin, 2013:1). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan memulai fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2013:3).

### **Semangat kerja**

Menurut Wursanto (2019:149) mengemukakan bahwa Semangat kerja (morale) ayau moral adalah suatu keadaan yg sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yg memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (moral group). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama.

### **Komitmen kerja**

Menurut Meyer dan Allen (2018), dalam Soekidjan, 2019:37), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu

berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut..

**Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

**III. Metode Penelitian**

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013:97). Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang dipakai yaitu SPSS 24,2022. Pengujian persyaratan analisis berupa Analisis validitas, Analisis Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Homogenitas. Serta uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji T (Parsial), Uji F ( Simultan), dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

**IV. Hasil Dan Pembahasan**

**A. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.42299355
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.114
	Positive	.087
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.456

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan table 9 diperoleh hasil uji normalitas dengan signifikansi variable semangat kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan 0,456 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal.

**B. Uji Linieritas**

**Tabel 10 Hasil Uji Linieritas Y Atas X1**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjakaryaw	Betwee	(Combine	14970.25	31	482.911	47.166	.000
an *	n	d)	0				
semangatkerja	Groups	Linearity	14026.85	1	14026.851	1369.992	.000

	Deviation from Linearity	943.399	30	31.447	3.071	.002
	Within Groups	225.250	22	10.239		
	Total	15195.500	53			

Berdasarkan table 10 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel semangat kerja (x1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). diketahui nilai Fhitung 3,071 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 30 dan penyebut 22 sebesar 1,98 . Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel semangat kerja (x1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 11. Hasil Uji Linieritas Y Atas X2**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjakaryawan * komitmenkerja	Between Groups (Combined)	Linearity	14948.917	35	427.112	31.178	.000
		Deviation from Linearity	14080.279	1	14080.279	1027.827	.000
		Deviation from Linearity	868.637	34	25.548	1.865	.031
	Within Groups		246.583	18	13.699		
Total			15195.500	53			

Berdasarkan tabel 11 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan  $0,031 < 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variable komitmen kerja (x2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). diketahui nilai Fhitung 1.865 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 34 dan penyebut 18 sebesar 2,08 Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel komitmen kerja (x2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

### C. Uji Homogenitas

**Tabel 12 Hasil Uji Homogenitas Y Atas X1**

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Semangatkerja	Based on Mean	6.033	16	29	.000
	Based on Median	.922	16	29	.555

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	Based on Median and with adjusted df	.922	16	5.354	.512
	Based on trimmed mean	5.141	16	29	.000

Berdasarkan table 12 hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan  $0,000 < 0,05$  sehingga skor pada variabel semangat kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk semangat kerja bervariasi homogen.

**Tabel 13 Hasil Uji Homogenitas Y Atas X2**

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Semangatkerja	Based on Mean	6.033	16	29	.000
	Based on Median	.922	16	29	.555
	Based on Median and with adjusted df	.922	16	5.354	.512
	Based on trimmed mean	5.141	16	29	.000

Berdasarkan 13 tabel hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan  $0,000 < 0,05$  sehingga skor pada variabel komitmen kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk komitmen kerja bervariasi homogen.

**D. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 17 Hasil Model Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.304	2.994		1.772	.082
	semangatkerja	.447	.228	.422	1.964	.055
	komitmenkerja	.603	.237	.547	2.546	.014

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 17 hasil pengujian pada table di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 5.304 + 0,447 X1 + 0,603 X2 + e$$

Penjelasan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 5,304. Artinya dipengaruhi oleh semangat kerja (X1), komitmen kerja (X2) maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,3%.
- 2) Koefisien regresi X1 bernilai 0,447 menunjukkan bahwa penambahan sebesar 1 pada pelatihan (X1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 48,6%.
- 3) Koefisien regresi X2 bernilai 0,603 menunjukkan bahwa penambahan sebesar 1 pada komitmen kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 5,65%.

**1. Uji T**

**a. Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y)**

semangat kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,055 > 0,05$  dan thitung (1.964) > ttabel (1,673), maka Ha didukung dan Ho tidak didukung, sehingga secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Up3 (persero) Kota Metro.

**b. Komitmen kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y)**

dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,014 < 0,05$  dan thitung (2.546) > ttabel (1,673), maka Ha didukung dan Ho tidak didukung, sehingga secara parsial variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Up3 (persero) Kota Metro.

**2. Uji F**

**Tabel 18 Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14158.668	2	7079.334	348.220	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1036.832	51	20.330		
	Total	15195.500	53			

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai Fhitung sebesar 348,220 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai Fhitung (348,220) > Ftabel (3,17) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka Ha didukung dan Ho tidak didukung yang berarti semangat kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 19 Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.932	.929	4.50888

Dari perhitungan diketahui nilai R square adalah 0,955, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 95,5%. Berarti terdapat 4,5% varians variabel yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **E. Pembahasan**

### **1. Pengaruh semangat kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil penelitian pada keempat indikator. Akan tetapi indikator kedua yaitu perbedaan tujuan pada hasil mempunyai nilai yang paling kecil dibanding ketiga indikator lainnya yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, dan interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi pada kerja sama tim yang menandakan bahwasannya semangat kerja merupakan variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terlebih dahulu andi rahmadan W (2018) dengan judul pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam temuan ini memiliki alasan dalam mengatasi semangat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara karyawan harus selalu menghargai pendapat, tetap netral dan berusaha tenang.

### **2. Komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil penelitian pada ketiga indikator. Akan tetapi indikator kesatu yaitu kondisi pekerjaan pada hasil mempunyai nilai yang paling kecil dibanding kedua indikator lainnya yaitu penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai pada kerja sama tim yang menandakan bahwasannya komitmen kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terlebih dahulu muhammad labib rusdhi (2018) dengan judul komitmen kerja terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam temuan ini memiliki alasan dalam mengatasi komitmen kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara karyawan harus fokus profesionalitas, tentukan prioritas dan singkirkan pengganggu.

### **3. Pengaruh semangat kerja (X1), dan komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Kota Metro. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung 341,887 lebih besar dari Ftabel = 3,17 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  karena Fhitung  $> Ftabel$  dan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Metro. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Toha (2017) yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Analisis pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, budaya kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan otoritas jasa keuangan (studi pada kantor regional 3 jawa tengah dan (D.I.Y).

## **IV. Kesimpulan Dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Komitmen kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
3. Semangat kerja, Komitmen kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **B. Saran**

Dalam sebuah penelitian , seorang penulis hendaknya memberikan saran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan , lembaga atau instansi , serta berbagai pihak yang terkait di dalam penelitian ini, saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan , tanpa melupakan nilai keasliannya dalam penelitian ini terutama dalam bidang ilmu ekonomi khususnya ilmu strategi sumber daya manusia.
2. Bagi pihak manajemen Bagi pihak manajemen disarankan dilakukan penelitian ini supaya meningkatkan strategi sumber daya manusia yang telah dilakukan dan memperbaiki strategi sumber daya manusia yang telah ada dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki dalam menghadapi ancaman yang ada.
3. Bagi penelitian selanjutnya Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti dari segi promo produk dan produktifitas perusahaan Penelitian selanjutnya dihimbau untuk meneliti dalam jangka waktu yang lebih lama guna mendapatkan data yang lebih mendetail dan lebih realistis dalam strategi sumber daya manusia.

### **Daftar Pustaka**

- Baron (2010). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarsa
- Desseler (2010). Manajemen sumber daya manusia jakarta: Indeks
- Handoko,(2001) Manajemen sumber daya manusia jakarta: Indeks
- Hasibun, S.P melayu. (2013). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2007). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarsa
- Mangkunegara (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarsa
- Nurul Pepyana Desi (2018). Pengaruh komitmen organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.
- Jakson, (2002). manajemen Konsep, Prinsip dan aplikasi. Cetakan ketiga: Bandung: Agnini
- Mayer dkk (2012). Produser penelitian suatu pendekatan praktek. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanto (2015). Produser penelitian suatu pendekatan praktek. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins dkk, (2008). Manajemen sumber daya manusia indikator kemampuan kerja

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 5. No. 4 (2025)

Riyana Fitri Laksana Rini (2018), Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan non medis di rumah sakit islam siti aisyah madiun tahun 2018

Riri vega Kasenda. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverages company mando

Sari, Peni Arum, Ratmono, (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

Ratmono, (2021). pengaruh gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor rumah tahanan negara kelas iib sukadana kabupaten lampung timur

Sohibul Lutfi, (2018). Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat SOMBA OPU kabupaten GOWA

Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan (R&D). Bandung:Alfabeta

Sugiyono, (2014). Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, (2016). manajemen Konsep, Prinsip dan aplikasi. Cetakan ketiga: Bandung: Agnini

Suyatno Adi Putra. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT. Taspen Kendari.

Torang. (2011) manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE