

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat

The Influence of Competence and Compensation on Employee Performance at PTPN III Rantauprapat

Azmul Anzhori, Sjahril Effendy & Syafruddin Ritonga*

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 15 Oktober 2021 Direview: 15 Oktober 2021; Disetujui: 12 Desember 2021

*Corresponding Email: syafruddin@staff.uma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. Hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. Dalam penelitian ini 102 orang karyawan pemanen menjadi sample penelitian. Puspositive Sampling menjadi teknik pemngambilan sample. Metode pengambilan data adalah skala likert kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung variabel Kompetensi sebesar 3,165 > t tabel 1,984 dengan nilai Sig 0,002 < 0,025. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat dengan nilai t hitung variabel Kompensasi yaitu sebesar 8,879 > t tabel 1,984 dan nilai Sig 0,000 < 0,025. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 66,490 > F tabel 19,487 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dengan nilai p < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Kompetensi; Kompensasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and compensation on the performance of PTPN III Rantauprapat harvesters. The hypothesis proposed is the influence of competence and compensation on the performance of PTPN III Rantauprapat harvesters. The number of samples in this study was 102 people. Sampling technique using Puspositive Sampling. The data collection method is a Likert scale of competence, compensation and employee performance. Data analysis used multiple regression linear analysis model. The results of this study are: 1. There is a significant influence between competence on employee performance. This is indicated by the t count variable Competence of 3.165 > t table 1.984 with a Sig value of 0.002 < 0.025. 2. There is a significant effect of compensation on the performance of Harvesters at PTPN III Rantauprapat with the t value for the Compensation variable which is 8.879 > t table 1.984 and the Sig value is 0.000 < 0.025. 3. There is a significant influence between competence and compensation on the performance of PTPN III Rantauprapat Harvesters. This is indicated by the calculated F value of 66,490 > F table 19,487 and the significance value of 0.000 with p value < 0.05. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Competence; Compensation; Employee Performance

How to Cite: Anzhori, A., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022s). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1803-1813.



PENDAHULUAN

Dapat kita ketahui bahwasanya pada saat ini pertumbuhan tenaga kerja di Indonesia sangat lebih besar dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Bergitu banyaknya kebutuhan lapangan pekerjaan yang terbuka setiap waktu di seluruh Indonesia, akan tetapi jumlah pencari pekerja jauh lebih banyak dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Dalam perkembangan industri saat ini, sumber daya manusia menjadi hal sangat penting bagi setiap instansi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi yang ditentukan oleh organisasi perusahaan. Meski masih banyak faktor lain yang dapat membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia, operasional perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik.

Setiap sumber daya manusia memiliki potensi pada setiap orang, seperti memiliki alasan, kemampuan, perasaan, pengetahuan, keinginan, keterampilan, dan juga dorongan. Semua potensi tersebut mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, demi tercapai tujuan organisasi diperlukan kapabilitas sumber daya manusia yang memadai untuk mendorong kinerja pegawai. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan jika tujuan tersebut tercapai maka dapat dikatakan berhasil. Dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja terbaik di perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang dilakukan, karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan (Auza, 2019).

Tenaga kerja di Indonesia secara tidak langsung dituntut untuk memiliki kebutuhan-kebutuhan khusus yang dibutuhkan oleh penyedia lapangan pekerjaan agar mendapatkan pekerjaan yang layak dan tersedia dilapangan. Hal ini dikarenakan penyedia lapangan kerja membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

Untuk mencapai kinerja dan keberhasilan karyawan dalam jangka panjang, selain merumuskan pedoman perusahaan, karyawan juga harus memiliki keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan tugasnya. Peningkatan kinerja individu karyawan mendorong kinerja seluruh sumber daya manusia. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dapat diukur dari segi kelayakan kerja sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan pekerja. Menurut Robbins (2015), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi kemampuan dan motivasi. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mempelajari manajemen kinerja karyawan, karena kinerja pribadi karyawan dalam organisasi merupakan hal yang dapat menentukan kinerja bisnis.

Perkebunan Nusantara III Rantauprapat merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di sektor perkebunan Indonesia. Kebun Rantauprapat dahulunya adalah perkebunan Pala Rantauprapat Timur/Barat, yang merupakan salah satu perkebunan negara Belanda di Sumatera Utara. Tahun 1958 berdasarkan Undang-Undang Nomor 86 Tahun 1958 dinasionalisasikan menjadi PPN Karet VII. Dalam perkembangannya, perkebunan ini mengalami beberapa kali restrukturisasi, khususnya pada tahun 1968 PPN direorganisasi dan pada tahun 1974 menjadi perkebunan PT. Perkebunan III. Pada tahun 1994, PTP III, IV dan V dilebur menjadi satu perusahaan. Dan pada tahun 1996 berdasarkan Keputusan Pemerintah RI No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Pemantapan Perusahaan (Persero) PT. Perkebunan III, IV dan V menjadi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ini beralamatkan di Jalan Sei Batang Hari, Medan Sumatera Utara, dimana Kebun Rantauprapat ini merupakan unitnya

Pada penelitian ini peneliti memilih PTPN III Kebun Rantauprapat sebagai tempat penelitian. Berdasarkan wawancara pra riset yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan pemanen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat, terdapat fenomena kinerja karyawan yang belum mencapai maksimal dan kompetensi yang dimiliki masih kurang baik serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan dinilai masih rendah.

Berdasarkan data observasi dan wawancara dengan Asisten Personalia di PTPN III Rantauprapat, terlihat adanya permasalahan kinerja pada karyawan pemanen, contohnya seperti kuantitas

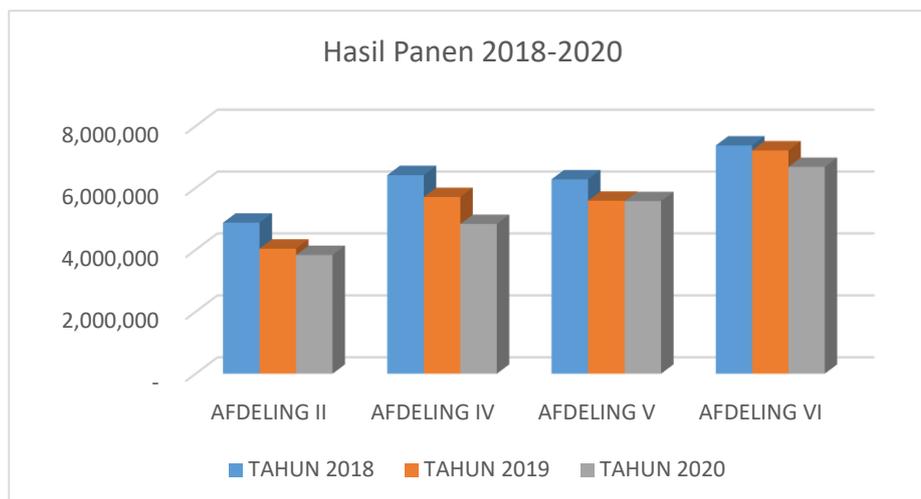


karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan dalam mencapai target yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut terlihat dari beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, seperti target hasil panen perharinya belum tercapai. Target hasil panen dari *Afdeling* mengalami penurunan dan hasil produksi selama beberapa tahun terakhir masih belum mengalami kenaikan, serta belum terlalu tingginya inisiatif karyawan menggunakan seluruh waktu kerjanya, hal ini terlihat dari banyak aktifitas yang bukan bagian dari pekerjaan dilakukan pada saat jam kerja. Kemudian beberapa tugas yang belum dilaksanakan atau ditunda oleh beberapa karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut di masa depan, sehingga tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan (Syardiansah, 2019).

Tabel 1. Data Hasil Produksi PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat *Afdeling* II, IV, V dan VI Tahun 2018-2020

No.	<i>Afdeling</i>	Hasil Produksi (Ton)		
		2018	2019	2020
1.	II	4.876.490	4.036.150	3.831.600
2.	IV	6.415.310	5.706.890	4.833.750
3.	V	6.278.720	5.585.470	5.572.790
4.	VI	7.372.770	7.212.210	6.679.250
JUMLAH		24.943.290	22.540.720	20.917.390

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat



Gambar 1. Grafik Hasil Panen *Afdeling* II, IV, V dan VI

Menurut (Rivai dan Sagala, 2011) kinerja merupakan *output* atau tingkat pencapaian seseorang karyawan secara menyeluruh dalam periode tertentu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pemberi kerja. Dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati oleh masing-masing pihak, baik itu pemberi kerja dan pekerja. Potensi-potensi diri pekerja yang baik menjadi salah satu yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai *performance* maksimal tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai strategi-strategi yang dapat memenuhi kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dengan adanya kesadaran dan komitmen karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa factor, akan tetapi faktor kompetensi merupakan faktor yang penting. Menurut Sutrisno (2014) kompetensi yang harus dimiliki oleh individu perlu ditentukan sedemikian rupa agar dapat dinilai secara objektif, sebagai wujud

dari hasil pelaksanaan tugas dan kewajiban yang mengacu pada pengalaman. Kompetensi mempunyai pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ainanur & Tirtayasa (2018) penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kemudian ada juga ditemukan masalah mengenai kompetensi yaitu dimana perusahaan melakukan program pengembangan kepada karyawan, program tersebut di yakini dapat menutupi ketidaksesuaian yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan didalam jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Namun program tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang membutuhkan saja, tidak kesemua karyawan. Program tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang akan menduduki jabatan baru. Hal itu mengakibatkan peningkatan kompetensi menjadi tidak merata, dan kinerja karyawan juga tidak dapat meningkat.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Moeheriono, 2012), kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasar berkaitannya dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik mendasar orang yang terkait secara kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang digunakan. Sebagai Referensi, kinerja yang efektif atau sangat baik atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Kompetensi merupakan dasar bagaimana pekerjaan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, pegawai harus terus dapat beradaptasi agar bersedia memenuhi standar kompetensi di bidang kerjanya.

Kompetensi itu sendiri berasal dari bahasa Inggris *competency* yang memiliki pengertian dasar kemampuan atau kecakapan. Secara lebih luas, pengertian kompetensi dijelaskan oleh Johnson (Sanjaya, 2013), yaitu perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang disyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan, yang meliputi kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

PTPN III Kebun Janji Rantauprapat tidak semua karyawannya memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, kemampuan yang mendukung terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Hal tersebut terlihat dari karyawan pemanen yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi yaitu seperti Sarjana, Diploma dan SLTA ditempatkan sebagai pemanen dimana tugas yang dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang untuk menunjang pekerjaannya dan karyawan tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani sehingga karyawan jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi (tidak memiliki keahlian/pengetahuan). Masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan tersebut menyebabkan karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan target hasil produksi harian.

Tabel 2. Komposisi Tenaga Kerja Menurut Pendidikan Periode April 2021

PT.PN III RANTAUPRAPAT										
Komposisi Tenaga Kerja Menurut Pendidikan										
Periode April 2021										
Uraian		Pendidikan							Jumlah	
		S2	S1	Diploma	SLTA Sederajat	STM	SLTP	SD		
Karyawan	Pelaksana									
Strata I										
Golongan I A		0	15	2	146	0	66	44	0	273
Golongan I B		0	12	1	34	0	36	115	0	198
Jumlah Strata I		0	27	3	180	0	102	159	0	471

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III Rantauprapat



Hal ini sejalan dengan pandangan Romberg (dalam Gatot, 2014) bahwa seorang pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi jika memiliki pengalaman kerja, pelatihan profesional, pengetahuan dan keterampilan khusus.

Selain faktor kompetensi, faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki seorang karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan atau imbalan-imbalan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sebagai balasan jasa. Dengan adanya pemberian *feedback* terjalin ikatan kerjasama formal antara instansi/perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan harus membayar kompensasi. Menurunnya kinerja pegawai seringkali disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terkait dengan pemberian kompensasi, seperti tidak adanya bonus tahunan dan penyesuaian gaji, tunjangan kesehatan, insentif dan lain-lain.

Menurut Kasmir (dalam Hasanah, 2018), kompensasi adalah kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya, baik finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah total pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai umpan balik atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) ada berbagai macam-ciri pribadi dari masing-masing individu yang mempengaruhi kinerja atau *performance* karyawan. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan membutuhkan umpan balik atau *feedback* tentang pekerjaan mereka. Oleh karena itu kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena karyawan merupakan unsur terpenting yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan bagian Asisten Lapangan, terlihat bahwasanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan penanen sudah berbagai macam seperti gaji, lembur, tunjangan tempat tinggal, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja dan hal lainnya. Dari semua kompensasi tersebut ada beberapa karyawan yang membutuhkan kompensasi seperti promosi jabatan, apresiasi, *family gathering* dan hal lainnya yang tidak semata mata diukur dengan uang. Permasalahan ini membuat kinerja beberapa karyawan menjadi tidak maksimal, terlihat dari bekerja seperlunya saja, hasil panen turun, dan juga kasus pencurian yang berjumlah besar.

Permasalahan promosi karyawan di PTPN III Kebun Janji, yaitu promosi yang diberikan belum sesuai dengan tingkat keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Apabila promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang tidak berkompeten dalam bidang yang dikuasainya maka kinerja karyawan akan menurun. Selain permasalahan promosi terdapat juga permasalahan mutasi atau alih tugas, yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya. Mutasi tersebut biasanya terjadi karena suatu permasalahan dalam suatu tempat kerja, tepatnya pada suatu *afdeling* dan untuk menetralsir permasalahan tersebut, pimpinan mengambil tindakan untuk mengalih tugaskan karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut dengan karyawan lain agar permasalahan tersebut dapat teratasi. Hal ini menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan seadanya saja, sehingga target hasil panen perhari tidak tercapai. Hal tersebut menggambarkan kinerja yang buruk.

Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Penghargaan tersebut dapat merupakan *financial* atau non *financial*. Hampir setiap tahun terjadi kenaikan gaji karyawan, dan gaji karyawan sudah jauh diatas rata-rata upah minimum provinsi.

Kompensasi dalam perusahaan PTPN III Kebun Janji Rantauprapat ini cenderung kurang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan riset pendahuluan yang peneliti lakukan, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan masih belum efektif, adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan laporan program pelatihan pada target waktu yang ditetapkan pimpinan, hal ini disebabkan oleh minimnya pengalaman karyawan.



Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Ardana, dkk., 2012). Wheatley and Doty (2017) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Entin Rostianal dan Iis Iskandar (2020) dengan Judul Penelitian Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi dan variabel kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. Dengan hasil kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya. Pengaruh kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya Jakarta adalah signifikan dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti kinerja PT Gembala Sriwijaya ditentukan oleh kompetensi dan kompensasi. Kompetensi dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Pemanen, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauaprat

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Identifikasi Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel Penelitian, Populasi Sampel Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Validitas dan Reliabilitas alat ukur serta, Metode Analisis Data. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pendekatan yang sumber datanya adalah berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan metode statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

Menurut Sugiyono (2014), populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 256 orang karyawan Pemanen PTPN III Rantauaprat. Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil harus representatif (mewakili). Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 102 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Azwar (2012), *Purposive Sampling* adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Setiap unsur populasi bisa memiliki kesempatan yang sama agar dapat dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Karyawan golongan IA-IB; Karyawan dengan pendidikan SMA, D3 dan S1; Masa Kerja >5 tahun.

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2013) adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode *interview*, *test*, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan dalam bentuk tertulis. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan "kuesioner adalah jumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek yang ingin diteliti dalam arti laporan tentang kepribadiannya atau hal yang ia ketahui. Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

Adapun instrument penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang



fenomena sosial. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya menyusun butir-butir instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Skala yang digunakan untuk mengukur kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan adalah skala likert dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis berganda, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rantauprapat. Pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $3,165 > t$ tabel $1,984$ dengan nilai Sig $0,002 < 0,025$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah Kompetensi maka semakin rendah juga Kinerja Karyawan.

Kompetensi secara tidak langsung tentunya akan mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang cukup baik dan sesuai, biasanya dapat menyesuaikan diri dengan baik sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai tugas dan kebutuhan perusahaan. Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2012) turut menjelaskan bahwa kompetensi dapat dijadikan karakteristik dasar bagi individu untuk dijadikan pedoman terhadap keprimaan karyawan di tempat kerja pada situasi tertentu.

Karyawan Pemanen PTPN III Kebun Janji Rantauprapat memiliki kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini disinyalir latar belakang pendidikan karyawan pemanen yaitu Strata-1, Diploma dan SLTA yang kemudian secara bersama-sama ditempatkan sebagai pemanen dengan beban tugas yang tidak sesuai akan kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi sangatlah dibutuhkan dalam PTPN III Rantauprapat untuk mengetahui tipe pekerjaan yang tepat bagi karyawan dan kompetensi yang dimiliki. Data ini selanjutnya dapat dijadikan petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Pattiasina (2014), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Layaman (2016) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, semakin baik dan sesuai kompetensi seorang karyawan, maka akan diabetri oleh semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Selain itu, karyawan akan memiliki loyalitas dan kemampuan yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu lainnya yang telah dilakukan oleh Egis Yani Pramularso (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta menunjukkan hasil perhitungan koefisien korelasi atau r sebesar $0,396$ menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Sedangkan Koefisien determinasi atau R -Square sebesar $0,157$ dapat disimpulkan kontribusi faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta ialah sebesar $15,7\%$, sisanya sebesar $84,3\%$ disumbangkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa tidak hanya kompetensi saja yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan ini perlu penelitian lebih lanjut terhadap faktor lain tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, kompetensi seorang karyawan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Perusahaan harus siap memainkan peran yang lebih besar dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal bagaimana memenuhi standar kompetensi sumber daya manusia yang dipersyaratkan. Hal ini akan mendukung



kelancaran berbagai fungsi operasional perseroan di masa mendatang. Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia di suatu perusahaan berperan dalam kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Guna memperoleh kinerja terbaik, pengelolaan sumber daya manusia yang terarah harus dilakukan melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan dengan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, dengan kesadaran dan keseriusan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai individu maka kinerjanya akan meningkat.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dapat diketahui bahwa karyawan pemanen PTPN III Rantauprapat memiliki kompetensi dalam kategori sedang cenderung tinggi dan kinerja dalam kategori sedang cenderung tinggi pula. Artinya, terdapat pengaruh positif secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, semakin rendah kompetensi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh Umar (dalam Sakiman, 2019), yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat aspek-aspek kinerja yaitu, Mutu pekerjaan (kualitas kerja) merupakan sebuah proses yang merespon pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh kepada karyawan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Kemudian ada Inisiatif yakni suatu gagasan atau ide-ide pokok, metode dan pendekatan baru mengenai suatu hal yang perlu adanya pembaharuan dan perkembangan. Selanjutnya aspek Kerja sama karyawan merupakan kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja, karena karyawan harus menjadi peserta aktif dan antusias dalam menjalankan setiap proses kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan, sehingga keterlibatannya akan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab. Aspek Pengetahuan tentang pekerjaan, melalui informasi mengenai suatu pekerjaan yaitu melalui analisis jabatan akan diketahui apakah seseorang merasakan pekerjaannya terlalu sederhana atau terlalu rumit. Aspek Tanggung jawab, dapat diartikan dengan hasil yang harus dicapai atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau program. Aspek terakhir adalah Komunikasi dan berinteraksi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk analisis pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasil yang diperoleh yaitu Nilai t hitung variabel Kompensasi yaitu t hitung 8,879 > t tabel 1,984 dan nilai Sig 0,000 < 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan antara dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah Kompensasi maka akan semakin rendah juga Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahayuningsih dan Maelani (2018) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan (Umar dalam Sakiman, 2019). Kompensasi yang diberikan perusahaan haruslah dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan dilihat dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Kompensasi juga salah satu motivasi guna meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Suwatno (2013) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi seseorang dalam bekerja. hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan



pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan.

Kinerja yang dimiliki seorang karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan atau imbalan-imbalan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sebagai balasan jasa. Dengan adanya pemberian *feedback* terjalin ikatan kerjasama formal antara instansi/perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan harus membayar kompensasi. Penurunan kinerja karyawan seringkali disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan yang terkait dengan pemberian kompensasi seperti tidak adanya bonus tahunan dan penyesuaian gaji, tunjangan kesehatan, insentif dan hal-hal lainnya.

Menurut Kasmir (dalam Hasanah, 2018) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Ardana, dkk., 2012). Wheatley and Doty (2017) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda secara bersama-sama (simultan), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 66,490 > F tabel 19,487 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dengan nilai $p < 0,05$, artinya bahwa secara bersama-sama Kompetensi dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tingkat signifikansi yang tinggi dipengaruhi oleh sebab kompetensi dan kompensasi menjadi bagian dari faktor internal, eksternal dan faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Sari et al. (2021), yang menerangkan bahwa secara bersamaan variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dengan adanya hubungan yang positif, maka pihak perusahaan harus terus lebih dalam lagi meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang ada agar kinerja yang ada tersebut tidak akan menurun. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Ratumbusang dan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada para pegawai maka mereka akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik juga. Begitu juga dengan kepemimpinan, semakin baik kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Ratumbusang maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Entin Rostional dan Iis Iskandar (2020) dengan Judul Penelitian Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi dan variabel kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. Dengan hasil kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya. Pengaruh kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya Jakarta adalah signifikan dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti kinerja PT Gembala Sriwijaya ditentukan oleh kompetensi dan kompensasi. Kompetensi dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2014), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah



adanya potensi dari dalam karyawan berupa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Ardana, dkk., 2012). Wheatley and Doty (2017) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Sumbangan efektif kompetensi terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 10,9%, sedangkan sumbanga efektif kompensasi sebesar 46,3%. Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,3%. Sumbangan efektif ini menggambarkan kontribusi masing-masing variabel bebas dalam penelitian (kompetensi dan kompensasi) dan variabel lain yang tidak diteliti terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sehingga, terdapat 42,7% kontribusi faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini namun mempengaruhi kinerja karyawan pemanen PTPN III Rantauprapat.

Berikutnya untuk sumbangan relatif pengaruh masing-masing (parsial) variabel bebas terhadap variabel terikat adalah untuk Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19% sedangkan sumbangan relatif Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,9%. Data ini menggambarkan bahwa kompetensi secara mandiri, memberikan kontribusi sebesar 19% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi secara mandiri berkontribusi sebesar 80,9% mempengaruhi kinerja karyawan PTPN III Rantauprapat. Sumbangan relatif ini menggambarkan kontribusi masing-masing variabel bebas (kompetensi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) tanpa dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga kompetensi dan kompensasi berpengaruh 100% terhadap kinerja karyawan pemanen.

Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, ditemukan bahwa karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat sebagai subjek penelitian memiliki kompetensi dalam kategori sedang cenderung tinggi, kompensasi dalam kategori tinggi, dan kinerja karyawan dalam kategori sedang cenderung tinggi.

SIMPULAN

Hasil uji t menunjukkan variabel kompetensi memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($3,165 > 1,984$) dengan nilai Sig $0,000 < 0,025$. Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. Hasil uji t menunjukkan variabel kompensasi memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($8,879 > 1,984$) dengan nilai Sig $0,000 < 0,025$. Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $>$ F tabel ($66,490 > 19,487$) dengan nilai Sig $0,000 < 0,050$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dinyatakan diterima. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini yaitu karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat memiliki kompetensi dalam kategori sedang cenderung tinggi, kompensasi dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan tergolong sedang cenderung tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur dan Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1): 1-14.
- Ardana, K, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta
- Auza, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Nonverbal dalam mewujudkan Komunikasi yang Efektif antara Agen dan konsumen PT. Axa Financial Indonesia cabang Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 156-161.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dhermawan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6(2).
- Gatot. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Psikologi UPN Veteran Yogyakarta*.
- Hasanah, U. (2018). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Work Engagement Pada Pekerja Bagian Aspal di PT. KSO Yasa Conbloc. *Padang: Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia 'YPTK'*.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Layaman dan Nidak, S. (2016). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syari'ah Cab. Cirebon. *Jurnal Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon*. 8(2).
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Pelajar.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Pattiasina, M. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk kantor Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Pramularso, E.Y., (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Program Studi Manajemen Perpajakan Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta Widya Cipta*. 2(1).
- Rahayuningsih, S., dan Maelani, N. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding SENDI_U 2018 ISBN: 978-979-3649-99-3 Universitas Stikubank Semarang*
- Rivai, V., dan Sagala, E.J., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*. 2(1).
- Sanjaya, W. (2013). *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sari, W., Suryanti, S., Selly, S., Sari, C. T., Christine, C., & Gozali, K. (2021). Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset dan Aplikasi: Akuntansi dan Manajemen*, 5(1), 83-92.
- Sastrohadiwiry, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Ilham Jaya.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BTSTIEYKPN
- Siti, S, & Fauziah, L. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pemanen dan Pemupuk PTP Nusantara IV. *Jurnal Pertanian Universitas Sumatera Utara*.
- Slamet. (2014). *Kiat Meningkatkan Kinerja Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabet
- Syardiansah. (2019). Pengaruh Kuliah Kerja Nyata Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Samudra Terhadap Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 148-155.
- Undang-undang No. 3/2003 tentang Ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan.
- Wheatley and Doty. (2017). *Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. Work and Occupations*.

