

Pengaruh *Human Relation* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

(Studi di PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar)

I Putu Gede Pradnyana Wibawa Putra Parwa⁽¹⁾

I. A P Widani Sugianingrat⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: putupradnyana30@gmail.com

ABSTRACT

One of factors that affect employee performance is human relations. Competence is also one of the factors that affect employee performance. Therefore, this research aims to determine and analyze the influence of human relations and competence on employee performance at PT. Bali Perdana Lestari in Denpasar. Sampling using the saturated sample method, namely all employees of PT. Bali Perdana Lestari in Denpasar, totaling 32 people. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the analysis results show that simultaneously human relations and competence have a positive and significant effect on employee performance. Human relations partially have a positive and significant effect on employee performance. Competence partially has a positive and significant effect on employee performance. It is hoped that PT. Bali Perdana Lestari to further improve communication to himself, and consider employee competence as a reference to improve employee performance.

Keywords: *human relations, competence, employee performance*

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *human relation*. Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar yang berjumlah 32 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan *human relation* dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan kepada PT. Bali Perdana Lestari untuk lebih memperbaiki komunikasi kepada karyawannya, serta mempertimbangkan kompetensi menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *human relation, kompetensi, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana, 2012).

Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan individu sumber daya manusia (SDM) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing (Mondiani, 2012).

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Aprilia, 2013). Menurut Pratiwi & Wahyono (2015) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *human relation*. Setiap orang yang tergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari adanya aktivitas manusia, hal ini karena adanya tujuan yang jelas dan ditetapkan oleh perusahaan agar menjadi target yang harus dicapai bersama. Hubungan antar manusia (*human relation*) yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Effendi (2021) bahwa *human relation* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan kegiatan *human relation*, para pemimpin organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian dapat digairahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2015), menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Akbar, 2018). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan

yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya (Callista, 2016). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimah (2016), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar, perusahaan ini bergerak dibidang produksi kardus. PT. Bali Perdana Lestari Denpasar beralamatkan di jalan Antasura No 26 Denpasar, Bali. Dalam menjalankan operasionalnya PT. Bali Perdana Lestari mengharapkan karyawannya untuk bekerja maksimal agar hasil produksi sesuai dengan target yang ditetapkan.

Disamping penurunan target yang semakin menurun, dilihat dari hasil observasi bahwa kualitas pekerjaan dapat menyebabkan penurunan target produksi. Kualitas seperti pemotongan kardus yang hasilnya kurang rapi sehingga menyebabkan produk yang dihasilkan kurang memuaskan pelanggan.

Pada PT. Bali Perdana Lestari terdapat permasalahan pada *human relation* terkait hubungan antar karyawan dan atasan dimana karyawan salah mengartikan maksud dari atasan untuk memproduksi suatu box, sehingga membuat kinerja dari suatu perusahaan tersebut terhambat dan sering timbul sebuah konflik, tidak jarang juga bisa menimbulkan kerugian bahan baku. Permasalahan yang terdapat pada kompetensi, dimana masih kurangnya minat dari karyawan untuk mencoba atau mengoperasikan mesin yang ada di perusahaan tersebut, dan hanya mengandalkan yang bisa saja sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar, (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar, (3) untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut : (1) Kuantitas pekerjaan (2) Kualitas pekerjaan (3) Ketepatan waktu dan (4) Kemandirian

Human relation merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Lusri & Siagian (2017), inti dari keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah *human relation*, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya *human relation* yang diterapkan di instansi, *human relation* yang dimaksud disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Menurut Susanti dkk., (2014) menyatakan bahwa *human relation* dapat diukur melalui prinsip-prinsip *human relation* diantaranya adalah: (1) Adanya komunikasi (2) Adanya loyalitas (3) Suasana kerja yang menyenangkan (4) Hubungan kerja yang serasi dan (5) Penempatan tenaga kerja yang tepat

Menurut Wibowo (2017) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Djaman satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2017) sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*knowledge*) (2) Minat (*interest*) (3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*) (4) Nilai (*value*) (5) Sikap (*attitude*) dan (6) Pemahaman (*understanding*)

Berdasarkan landasan teori, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

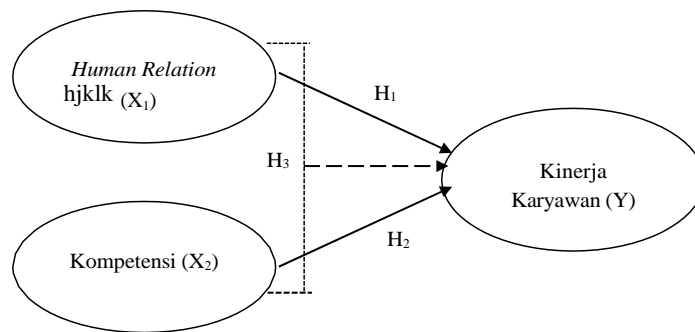
H₁: *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar.

H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar.

H₃: *Human relation*, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar.

Metode Penelitian

Kerangka konsep berpikirda penelitian ini terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode yaitu sebagai berikut: (1) observasi, (2) studi pustaka, (3) metode wawancara, (4) kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 32 karyawan PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar dapat diketahui gambar karakteristik responden meliputi empat aspek yaitu jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berikut karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	81,3
Perempuan	6	18,8
Total	32	100
Tingkat Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 21 tahun	12	37,5
26-30 tahun	8	25,0
31-45 tahun	9	28,1
> 45 tahun	3	9,4
Total	32	100
Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	7	21,9
SMP	10	31,3
SMA/K	6	18,8
Diploma	1	3,1
S1	8	25,0

Total	32	100
Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 2 tahun	5	15,6
2-4 tahun	7	21,9
5-8 tahun	8	25,0
> 8 tahun	12	37,5
Total	32	100

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dengan total responden sebanyak 26 orang (81,3%), perempuan dengan total responden sebanyak 6 orang (18,8%) Berdasarkan tingkat usia, sebagian besar responden berusia < 21 tahun yaitu sebanyak 12 orang (37,5%) dan responden berusia > 45 tahun sebanyak 3 orang (9,4%), tingkat usia antara 26-30 tahun sebanyak 8 orang (25,0%), tingkat usia antara 31-45 tahun sebanyak 9 orang (28,1%). Berdasarkan tingkat pendidikan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah SMP yaitu sebanyak 10 orang (31,3%). Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (3,1%) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 8 orang (25,0%) dan Responden dengan tingkat Pendidikan SD sebanyak 7 orang (21,9%). Berdasarkan masa kerja bahwa masa kerja > 8 tahun merupakan responden terbanyak yaitu sebanyak 12 orang (37,5%). Responden dengan masa kerja 5-8 tahun sebanyak 8 orang (25,0%) Responden dengan masa kerja antara 2-4 tahun sebanyak 7 orang (21,9%) dan Responden dengan masa kerja < 2 tahun sebanyak 5 orang (15,6%).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	Koefisien Korelasi > 0,3	Cronbach's Alpha > 0,6	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y ₁	0,854	0,816	Valid dan reliabel
Y ₂	0,851		Valid dan reliabel
Y ₃	0,842		Valid dan reliabel
Y ₄	0,689		Valid dan reliabel
Human Relation (X ₁)			
X _{1,1}	0,663	0,902	Valid dan reliabel
X _{1,2}	0,905		Valid dan reliabel
X _{1,3}	0,885		Valid dan reliabel
X _{1,4}	0,907		Valid dan reliabel
X _{1,5}	0,911		Valid dan reliabel
Kompetensi (X ₂)			
X _{2,1}	0,854	0,863	Valid dan reliabel
X _{2,2}	0,794		Valid dan reliabel
X _{2,3}	0,790		Valid dan reliabel
X _{2,4}	0,812		Valid dan reliabel
X _{2,5}	0,798		Valid dan reliabel
X _{2,6}	0,650		Valid dan reliabel

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien lebih besar dari 0,30 dari masing-masing instrumen penelitian yang berarti instrumen penelitian dari variabel kinerja karyawan, *human relation* dan kompetensi adalah *valid*. Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui

bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel kinerja karyawan, *human relation* dan kompetensi memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package Social Science*) versi 21.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,38770715
	Absolute	0,123
Most Extreme Differences	Positive	0,087
	Negative	-0,123
Kolmogorov-Smirnov Z		0,694
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,721

Berdasarkan Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,721 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Human relation</i> (X ₁)	0,823	1,215
Kompetensi (X ₂)	0,823	1,215

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,044	0,280		0,155	0,878

<i>Human relation</i> (X ₁)	0,028	0,068	0,084	0,414	0,682
Kompetensi (X ₂)	0,039	0,079	0,100	0,494	0,625

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: data diolah (2022)

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejzer*. Kriteria yang digunakan adalah nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan Hasil uji *Glejser* pada Tabel diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,182	0,412		0,441	0,662
<i>Human relation</i> (X ₁)	0,404	0,100	0,461	4,020	0,000
Kompetensi (X ₂)	0,526	0,116	0,521	4,542	0,000
R Korelasi	= 0,828				
Adjusted R Square	= 0,664				
Fhitung	= 31,689				
Sig. F	= 0,000				

Sumber: data diolah (2022)

Dari hasil Tabel 6 di atas, diperoleh nilai a = 0,182, nilai b₁ = 0,404, nilai b₂ = 0,526, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,182 + 0,404 X_1 + 0,526 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh *human relation* (X₁) dan kompetensi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

a = 0,182, artinya apabila *human relation* (X₁) dan kompetensi (X₂) sama-sama tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 0,182.

b₁ = 0,404, artinya apabila *human relation* (X₁) meningkat sedangkan kompetensi (X₂) tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Ini berarti *human relation* berpengaruh positif terhadap kompetensi.

b₂ = 0,526, artinya apabila kompetensi (X₂) meningkat sedangkan *human relation* (X₁) tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Ini berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara *human relation* (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan karyawan (Y). Berdasarkan Tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,828 yang berarti variabel *human relation* dan kompetensi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan karyawan, karena berada pada kategori 0,801 – 1,000.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara *human relation* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar, maka digunakan analisis determinasi. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel hasil analisis regresi linear berganda.

Pada Tabel hasil analisis regresi linear berganda, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,664. Ini berarti pengaruh *human relation* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari sebesar 66,4% ($0,664 \times 100$) sedangkan sisanya 33,6% ($100\% - 66,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat, adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan atau secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F_{hitung} mengarah positif sebesar 31,689 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti secara simultan *human relation* (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *human relation* dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh *human relation* (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan karyawan (Y) pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel hasil analisis regresi linear berganda di atas.

- a. Variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel *human relation* menunjukkan arah positif sebesar 4,020 dengan nilai signifikan

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

b. Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi menunjukkan arah positif sebesar 4,542 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar. Artinya jika penerapan *human relation* baik maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bila mana penerapan *human relation* menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar. Artinya jika penerapan kompetensi baik maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bila mana penerapan kompetensi menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan pada PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar.

Melihat hasil penelitian, PT. Bali Perdana Lestari di Denpasar diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam *human relation* maka diharapkan kepada atasan PT. Bali Perdana Lestari untuk lebih memperbaiki komunikasi kepada karyawannya, agar arahan yang diberikan tidak terjadi *miss communication*. Selain itu, pertimbangan kompetensi juga menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini disarankan agar karyawan PT. Bali Perdana Lestari untuk melakukan, mencoba minatnya dalam mengoperasikan mesin ataupun kegiatan lain yang ada disana.

Daftar Pustaka

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Aprilia, F. (2013). Hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan perilaku kenakalan remaja. In *Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, 4(2), 45–50. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4713>
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga

- di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Fadillah, A. A. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Manajemen*, 1–17. http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/377/4/Muñoz_Zapata_Adriana_Patricia_Artículo_2011.pdf
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, 1(1), 46–54.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang. *Jmk*, 1(2), 152–161.
- Pratiwi, D. I. E., & Wahyono. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada DPPKAD Kabupaten Boyolali)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Susanti, E. C. P., Musadieg, M. Al, & Ika Ruhana. (2014). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 17(2), 85140.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada

