

PENGARUH PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK BPR ROKAN HULU

Bayu Aditya Saputra, Hidayat

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah bagaimana perencanaan sumberdaya manusia di PD. BPR Rokan Hulu, bagaimana semangat kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu dan bagaimana pengaruh perencanaan sumberdaya manusia terhadap semangat kerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PD. BPR Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan sampling jenuh (sensus), dengan jumlah sebanyak 34 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini perencanaan sumber daya manusia (X), variabel terikat (Y) semangat kerja. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan terdiri dari: observasi, metode kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana menggunakan program SPSS 18 diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 11.270 + 0.520X$. Dari hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh yang positif antara perencanaan sumber daya manusia dan semangat kerja karyawan sebesar 0,596. Kesimpulan dari penelitian ini perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Keywords : *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja*

PENDAHULUAN

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena, bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun sayang sekali di banyak perusahaan sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari sumber daya manusia, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari

aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya.

Semangat kerja karyawan akan banyak ditentukan oleh banyak faktor yang berkaitan dengan bagaimana manusia dikelola dengan baik dan benar. Berdasarkan berbagai hal tersebut diatas, pengelolaan sumberdaya manusia harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Agar semangat kerja dapat meningkat, maka suatu organisasi harus memiliki karyawan yang solid agar barang dan atau jasa yang dihasilkan mampu bersaing di pasar nasional maupun internasional.

Penilaian semangat kerja karyawan berbasis sumberdaya manusia merupakan hal yang menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia dilakukan untuk mengetahui kualitas dari karyawan dalam perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia dilakukan dengan pengembangan sumberdaya manusia dan pengukuran sumberdaya manusia.

Selama ini, penilaian terhadap semangat kerja karyawan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik. Adapun manfaat dari sumberdaya manusia tersebut adalah untuk mengetahui kesiapan kompetensi individu untuk dilakukan pengembangan manusia, meningkatkan hubungan yang harmonis antara perusahaan, karyawan dengan pelanggan.

PD. BPR Rokan Hulu yang bergerak dibidang jasa yang memberikan beberapa jenis pelayanan pada masyarakat yang pada umumnya berdomisili di daerah Kabupaten Rokan Hulu. Pelayanan tersebut adalah dengan memberikan kredit, menyediakan beberapa jenis tabungan untuk kelompok dan umum serta deposito berjangka. PD. BPR Rokan Hulu menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perbankan dan pihak PD. BPR Rokan Hulu menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan PD. BPR Rokan Hulu diantaranya melalui kegiatan perencanaan tenaga kerja yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Tenaga kerja perlu direncanakan dengan matang agar tidak terjadi kekosongan di dalam bank yang dapat mengganggu pelayanan bank pada masyarakat.

Salah satu cara PD. BPR Rokan Hulu untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka. PD. BPR Rokan Hulu perlu melakukan program pendidikan dan pelatihan (diklat) mengingat bahwa kegiatan usahanya berhubungan langsung dengan masalah sumberdaya manusia. Setiap tahunnya PD. BPR Rokan Hulu mengadakan diklat rutin. Berbagai diklat telah dilakukan oleh PD. BPR Rokan Hulu untuk menyiapkan sumber daya berupa karyawan yang berkualitas.

Hasil dari diklat yang diadakan oleh PD. BPR Rokan Hulu terhadap karyawan membawa dampak yang positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan prestasi yang diraih oleh PD. BPR Rokan Hulu di bidang jasa perbankan.

Selama empat kali PD. BPR Rokan Hulu memperoleh penghargaan sebagai BPR *Award* yang diadakan oleh majalah INFO BANK. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan sumberdaya manusia di bank BPR Rokan Hulu sudah baik dan mempunyai dampak positif terhadap semangat kerja karyawan yang berdampak langsung pada prestasi kerja karyawan.

Namun, tidak selamanya diklat yang dilakukan oleh PD. BPR Rokan Hulu memberi kontribusi positif pada karyawannya. Hal ini berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di lapangan di ketahui bahwa pada tahun 2014, tahun 2016 sampai tahun 2019 PD. BPR Rokan Hulu tidak ada mendapatkan penghargaan prestasi tersebut kembali. Menurut hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di lapangan hal ini dikarenakan metode diklat yang digunakan kurang sesuai dengan gaya belajar karyawan, selain itu, karyawan merasa pelatihan cenderung membosankan karena selalu dilakukan di lingkungan kerja karyawan sehingga membuat karyawan kurang merasa antusias, karyawan hanya menganggap sebagai formalitas tanpa menghiraukan tujuan dari pelatihan tersebut. Permasalahan tersebut yang membuat perencanaan sumberdaya manusia berupa pelatihan dan pendidikan yang dilakukan PD. BPR Rokan Hulu belum dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mengakibatkan semangat kerja yang dimiliki karyawan PD. BPR Rokan Hulu menurun. Hal ini tentunya berdampak pada prestasi kerja PD. BPR Rokan Hulu secara maksimal.

Selain itu, terkendalanya kemampuan kerja karyawan disebabkan juga oleh faktor belum maksimalnya penggunaan teknologi di PD. BPR Rokan Hulu seperti belum adanya mesin ATM. Padahal jika dibandingkan dengan bank-bank saingannya yang lain, PD.

BPR Rokan Hulu cukup minim dalam hal fasilitas pelayanan terutama mesin ATM.

Oleh karena itu, untuk mempertahankan prestasi yang pernah diraih oleh PD. BPR Rokan Hulu dalam menjalankan usahanya perlu melakukan strategi untuk menciptakan sumberdaya manusia yang handal agar kemampuan dan kemauan karyawan untuk saling bekerjasama serta bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan sumberdaya manusia di PD. BPR Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumberdaya manusia terhadap semangat kerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hulu.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumberdaya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Gamerschlag (2013:56), mendefinisikan sumberdaya manusia sebagai sumberdaya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia diyakini oleh banyak kalangan merupakan asset penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat tergantung kepada bagaimana perusahaan mengelola karyawannya.

Rachmawati (2012:3) memberikan definisi manajemen sumberdaya manusia yaitu manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Handoko (2012:53), Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Mangkunegara (2011:6), mendefinisikan Perencanaan perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Selanjutnya Rivai (2012:48) menyatakan bahwa indikator keberhasilan perencanaan sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Rekrutmen
Merupakan pencarian tenaga kerja atau karyawan baru yang akan dikerjakan pada organisasi yang memerlukan tenaga kerja.
2. Seleksi dan Penempatan Karyawan
Yaitu seleksi yang merupakan proses untuk memperoleh calon tenaga kerja atau karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan, selanjutnya dilakukan penempatan karyawan yang berkaitan dengan kesesuaian bakat atau kemampuan seseorang dengan pekerjaan yang terkait.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan
Merupakan proses dimana calon karyawan akan memperoleh pelatihan berupa keahlian dan pengetahuan yang diberikan oleh organisasi untuk bekal seorang calon karyawan tersebut, agar mereka menjadi karyawan yang sesuai dengan standar.
4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan pengelola perusahaan untuk mengevaluasi hasil kinerja seseorang.

5. Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa
Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya serta keberhasilan dalam melakukan strategi diorganisasi tersebut dan adanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Hasibuan (2012:152), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sementara Anoraga (2012:13) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Definisi semangat kerja juga dikemukakan oleh Azwar (2012:32), semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Menurut Hasibuan (2011:126), indikator semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin
Yaitu karyawan selalu menjalankan tugas-tuganya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.
2. Kerjasama
Yaitu terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman.
3. Prestasi kerja
Yaitu kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampu memanfaatkan waktu

dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.

4. Loyalitas/Kesetiaan

Yaitu karyawan yang selalu berpartisipasi pada setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, bangga terhadap perusahaannya dan merasa memilikinya.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah perencanaan sumber daya manusia (X) terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan (Y). Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber: Susilowati (2016)

Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PD. BPR Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan sampling jenuh (sensus), dengan jumlah sebanyak 34 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini perencanaan sumber daya manusia (X), variabel terikat (Y) semangat kerja. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan terdiri dari: observasi, metode kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana menggunakan program SPSS 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir pernyataan mengenai perencanaan sumber daya manusia (X) dan semangat kerja (Y) semua pernyataan dinyatakan valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel, artinya sebanyak 18 butir pernyataan yang dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa semua nilai variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi yang dapat di percaya atau reliabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa semua butir pernyataan yang menjadi dimensi pengukuran dari variabel yang di amati sudah reliabel.

Tabel 1.
Hasil analisis Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.270 | 2.804 | | 4.020 | .000 |
| | Perencanaan sumber daya manusia | .520 | .076 | .772 | 6.870 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2020

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil penelitian tersebut dalam bentuk persamaan regresi Standar Dized adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.270 + 0.520X$$

1. Koefisien regresi variabel perencanaan sumber daya manusia mempunyai nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel perencanaan

2. Variabel semangat kerja memiliki arah koefisien bertanda positif terhadap perencanaan sumber daya manusia.

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .772 ^a | .596 | .583 | 2.717 |

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,583 hal ini berarti bahwa perencanaan sumber daya manusia mampu mempengaruhi 58,3% semangat kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu. Hal ini menunjukkan masih ada 41,7% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu seperti gaji/upah, kompensai, promosi dan lain-lain.

Tabel 3.
Hasil Uji t Secara parsial

| Variabel bebas | t hitung | Sig.t |
|---------------------------------|----------|-------|
| Perencanaan sumber daya manusia | 6.870 | .000 |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2020

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.870 jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sebesar 2,03693 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perencanaan sumber daya manusia terhadap semangat kerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hulu.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel perencanaan sumber daya manusia yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PD. BPR Rokan Hulu telah melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel perencanaan sumber daya manusia pernyataan nomor 2 yaitu informasi lowongan kerja di Bank BPR Rokan Hulu mudah didapatkan, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 4 yaitu penempatan jabatan untuk karyawan baru sudah sesuai dengan keahliannya. Disarankan pada PD. BPR Rokan Hulu agar dalam proses seleksi dan penempatan karyawan baru dapat disesuaikan dengan bidang keahlian, apabila karyawan mengerjakan pekerjaan yang dipahami dan dikuasai dengan baik, maka semangat kerja karyawan dalam bekerja akan timbul dan berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel semangat kerja yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PD. BPR Rokan Hulu telah memiliki semangat kerja yang baik karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan tenang, nyaman dan lebih konsentrasi. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel semangat kerja pernyataan nomor 14 yaitu saya selalu berusaha untuk menghindari terjadinya perselisihan dengan rekan kerja dengan menciptakan hubungan baik dan kekeluargaan, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 11 yaitu apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu. Disarankan pada PD. BPR Rokan Hulu agar bisa memberikan motivasi kepada karyawannya untuk lebih semangat dalam bekerja, misalnya pemberian bonus dan insentif yang lebih besar dan menarik, sehingga akan menimbulkan semangat kerja karyawan untuk mau menyelesaikan semua tugas dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan variabel perencanaan sumber daya manusia, nilai t-hitung sebesar 6.870 dengan t_{tabel} 2,03693 karena $>$ ($4.264 > 1.669$) hal ini berarti ditolak dan diterima, yang berarti secara parsial perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2016), Wicaksono (2016) dan Ramadhany (2015), yang menyatakan bahwa pengelolaan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan banyak ditentukan oleh banyak faktor yang berkaitan dengan bagaimana manusia dikelola dengan baik dan benar. Berdasarkan berbagai hal tersebut diatas, pengelolaan sumberdaya manusia harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Agar semangat kerja dapat meningkat, maka suatu organisasi harus memiliki karyawan yang solid agar barang dan atau jasa yang dihasilkan mampu bersaing di pasar nasional maupun internasional.

Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,583 hal ini berarti bahwa perencanaan sumber daya manusia mampu mempengaruhi 58,3% semangat kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu. Hal ini menunjukkan masih ada 41,7% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PD. BPR Rokan Hulu seperti gaji/upah, kompensasi, promosi dan lain-lain.

Penilaian semangat kerja karyawan berbasis sumberdaya manusia merupakan hal yang menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia dilakukan untuk mengetahui kualitas dari karyawan dalam perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia dilakukan dengan pengembangan sumberdaya manusia dan pengukuran sumberdaya manusia. Selama ini, penilaian terhadap semangat kerja karyawan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik. Adapun

manfaat dari sumberdaya manusia tersebut adalah untuk mengetahui kesiapan kompetensi individu untuk dilakukan pengembangan manusia, meningkatkan hubungan yang harmonis antara perusahaan, karyawan dengan pelanggan.

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi atau perusahaan. sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *tangible aset* yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.

Sumberdaya manusia memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan semangat kerja karyawan yang nantinya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan semangat kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh PD. BPR Rokan Rokan Hulu sudah baik. Hal Ini dapat dilihat dari proses pencarian karyawan baru yang selektif dan cermat dengan memberikan informasi lowongan kerja secara terbuka kepada masyarakat.
2. Semangat kerja yang dimiliki karyawan PD. BPR Rokan Rokan Hulu sudah tercermin dengan baik. Hal Ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang selalu berusaha menjalin kerjasama demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Perencanaan sumberdaya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hulu. Artinya semakin bagus PD. BPR Rokan Rokan Hulu dalam melakukan perencanaan sumber daya manusianya, maka akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan.

Dari kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan pada Pimpinan PD. BPR Rokan Hulu agar dalam hal perencanaan sumber daya manusia untuk menempatkan karyawan baru diharapkan lebih memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan jabatan atau pekerjaan sehingga pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.
2. Disarankan pada karyawan PD. BPR Rokan Hulu a agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 2012. *Outbound Management Training :Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :UII Press.
- Anoraga, Pandji. 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta :PT. Rineka Cipta.

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Metode Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta :Buli Aksara.
- Azwar, S. 2012. *Sikap dan Prilaku Dalam Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi 2. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Gamerschlag, R. 2013. *Value Relevance of Human Capital Informasi*. Alih bahasa: Rudi Riswanto. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta.
- Hartatik. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Kossen, Stan. 2012. *Aspek Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta :Erlangga.
- Mathis, Robert L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba Empat :Jakarta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta.
- Nawawi. 2011. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Notoadmojo. 2012. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta :Genesis.
- Puji, Hartatik. 2012. *Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta :Bina Pura Aksara Publisier.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Andi.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Bandung :PT. Remaja Rosda Karya.
- Sudjana. 2012. *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*. Edisi Baru. Bandung :Tarsito.
- Sugiyono. 2012. *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta.
- Wasis. 2012. *Populasi dan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif*. Penerbit :Erlangga
- Zainudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.