

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS II BANJARMASIN

Erini Junita Sari¹, Hanifah², Monika³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin

Corresponding Author: ¹erini@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Article History

Received: 14-11-2022

Revised: 24-11-2022

Accepted: 05-12-2022

Kata Kunci:

Hubungan Antar Manusia;
Kinerja Karyawan

Keywords:

Human Relations; Employee
Work Performance

ABSTRAK:

Masalah dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Hubungan antar manusia merupakan segala hubungan-hubungan kemanusiaan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh suatu individu atau kelompok dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik random sampling diperoleh sampel sebanyak 40 karyawan. Teknis analisis yang digunakan adalah uji statistik untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen menggunakan program SPSS. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05. berdasarkan hasil penelitian diketahui ada pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Berdasarkan uji t , hubungan antar manusia diperoleh sig. 0.066 terhadap kinerja karyawan > 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

ABSTRACT:

The problem in this study is to find out about the effect of human relations to the employee work performance at Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Human relations are all the human relations, both formally and informally carried out by an individual or a group to foster intimate and harmonious corporation in order to achieve the goals set. This type of research used in this research is quantitative. In this Researches used a random sampling technique and

obtained a sample of 40 employees. The analysis technique used is a statistical test to test how far the influence of the independent variable in explaining the variation of the dependent variable using the SPSS program. Decision making is based on the comparison of the t value and t tabel according to the significant level used 0.05. Based on the research results, it is known that there is a partially positive effect and insignificant of human relations on the employee work performance at Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Based on the t test, a human relation is obtained sig. 0.066 on employee work performance > 0.05. Therefore, H0 is denied and H1 is accepted.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial menyadari bahwa ia tidak dapat memisahkan diri dari kehidupan masyarakat. Manusia membutuhkan pertolongan orang lain dan perlu melakukan interaksi antar orang-orang dalam segala jenis kegiatan, dalam bisnis, perkumpulan sosial, di sekolah-sekolah, di jalan dan lain-lain. Oleh sebab itu hubungan sosial antar manusia, baik secara individu maupun kelompok, secara efektif sangat dibutuhkan lebih-lebih hubungan antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, harus mampu bekerjasama dan memiliki kemampuan serta keterampilan dalam melakukan pekerjaan mereka. Hubungan antar manusia yang bersifat pertentangan akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Lain halnya dalam hubungan antar manusia yang bersifat kerjasama, yang mana jika berjalan dengan baik dan efektif dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan dengan hasil kinerja yang baik pula. Karyawan harus memiliki kesadaran dalam melakukan pekerjaannya serta masing-masing memahami perannya yang tepat.

Moeheriono dalam Zainuddin (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dalam proses kerja yang akan dicapai oleh individu terhadap organisasi tersebut, baik itu secara kuantitatif dengan kualitatif berdasarkan dengan kewenangan serta tanggungjawab masing-masing, dalam hal mencapai hasil terhadap organisasi secara legal dan tidak melampaui batas hukum. Pendapat dari Sedarmayanti (2018), dalam Muhammad Syajidin et al (2017) bahwa kinerja terjemahan dari performances: perbuatan, pelaksanaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdayaguna. Hasil kerja seorang karyawan harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) di mana seorang pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya, dan faktor motivasi (*motivation*) yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin adalah sebuah organisasi pemerintahan yang memiliki ruang lingkup cukup luas, dengan berbagai instansi yang berbeda seperti operasional, sekretariat, tata usaha, kapal negara, logistik, pengamatan laut dan juga radio. Berlokasi di Jalan Mantuil, Desa Parigi Kecil, Kecamatan Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Di Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin ini sendiri memiliki tugas seperti melaksanakan perencanaan, pengadaan dan pengawasan untuk sarana navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran dan juga seperti kegiatan pengamatan laut yang melakukan survei instansi untuk kepentingan keselamatan bagi para kapal

pelayanan. Terlihat beberapa masalah di lapangan yang berhubungan dengan hubungan antar manusia. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu:

1. Kurangnya keseimbangan antara informalitas dan formalitas hubungan kerja, dimana jika informalitas terlalu menonjol lingkungan kantor menjadi kurang profesional dan rasa hormat terhadap pemimpin dapat berkurang. Sebaliknya, jika formalitas terlalu menonjol, maka kekakuan dalam hubungan kerja akan timbul yang mengakibatkan kelambatan-kelambatan.
2. Pelayanan dalam bentuk perbuatan yang diberikan pihak perusahaan kurang memuaskan. Petugas satpam dan beberapa pegawai yang bertugas untuk melayani belum memenuhi empat persyaratan pokok yaitu; (1) Tingkah laku yang sopan, (2) Cara menyampaikan sesuatu yang berkaitan dengan apa yang seharusnya diterima oleh orang yang bersangkutan, (3) Waktu menyampaikan yang tepat dan (4) Keramahan.

Hal tersebut membuktikan jika hubungan antar manusia dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Terlebih dalam lingkungan kerja formal dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada instansi atau organisasi. Jika permasalahan tersebut tidak diatasi maka akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin.

LANDASAN TEORI

Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia dianggap penting, karena terkadang sikap, keyakinan, perilaku dan perbuatan yang dilakukan di organisasi menimbulkan berbagai masalah. Masalah hubungan dapat terjadi baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Oleh karena itu, hubungan antar manusia diperlukan agar hubungan yang dijalin tetap harmonis dan masalah lain juga dapat dicegah (Denia Prameswari Putri & Donie Kadewardana 2017). Penerapan hubungan antar manusia dalam organisasi sering kali mencapai hasil yang kurang memuaskan. Salah satu penyebabnya adalah dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap pegawai dalam organisasi tersebut, yang diduga menunjukkan hubungan antar manusia yang kurang seimbang antara informalitas dan formalitas. Tanpa adanya keseimbangan hubungan kerja yang tepat dalam organisasi dapat menimbulkan berbagai konflik yang dapat memberikan dampak terhadap kerukunan dan persatuan dalam organisasi dan pada akhirnya dapat merusak perkembangan organisasi tersebut.

Penerapan hubungan kerja antar karyawan yang harmonis akan menciptakan suasana seperti berikut ini:

- a. Tidak terjadi konflik antar karyawan
- b. Setiap karyawan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya
- c. Apabila terjadi masalah, maka dapat menyelesaikannya secara kekeluargaan
- d. Satu unit kerja akan memberikan hasil terbaik bagi proses berikutnya yang akan dikerjakan oleh unit lain
- e. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban
- f. Adanya rasa saling menghargai dan percaya antar karyawan

Indikator Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia yang baik secara seluruh pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja di dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2012). Untuk mengukur hubungan antar manusia maka digunakan indikator yang diadopsi dari Istijanto (2010) yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi.
2. Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.
3. Hubungan dengan masyarakat, merupakan kondisi ikatan kerjasama yang berada di sekitar lingkungan.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. Selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Robbins (2014) adanya kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Sejalan dengan hal tersebut, Nawawi (2014) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu: (1) Pengetahuan, terutama berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, tidak hanya jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti bakat, minat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaannya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler dalam Muhammad Busro (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang dapat diamati dari; kecermatan, ketelitian, dan ketepatan dalam bekerja.
2. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang dapat dilihat dari; volume keluaran dan kontribusi bagi pencapaian target.
3. Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dalam bentuk; saran, arahan, dan perbaikan.
4. Kehadiran pegawai yang dapat dilihat dari; ketepatan waktu hadir dan ketepatan waktu mengerjakan tugas yang diberikan.
5. Konservasi yang ditunjukkan oleh pegawai yang meliputi; kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan, tingkat penghematan terhadap bahan habis pakai yang dimiliki perusahaan/kantor, kemampuan menghindari kerusakan alat, dan kemampuan melakukan pemeliharaan peralatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, gejala dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis serta akurat. Peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2014) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung. Penelitian ini mencoba untuk meminta para pegawai untuk mengungkapkan berbagai pikiran mereka tentang suatu fenomena yang terjadi dalam perusahaan tanpa memberi mereka banyak arahan atau pedoman bagaimana harus berkata apa. Peneliti melakukan penelitian dengan latar belakang alamiah atau sesuai dengan konteks yang ada.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah 102 orang karyawan Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin, namun untuk mengoptimalkan penelitian maka tidak semua diambil untuk dijadikan sampel penelitian. Sampel di dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin dengan teknik simple random sampling representative yang diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan jabatan, usia dan jenis kelamin yang ada dalam populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.557	3.556		.375	.000
	Hubungan Antar Manusia	.395	.209	.293	.892	.066

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 15.557, sedangkan nilai hubungan antar manusia (b/koeffisien regresi) sebesar 0.395 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15.557 + 0.395X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan nilai koefisien dari hubungan antar manusia adalah 0.395, yakni bernilai positif. Hal ini berarti hubungan antar manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai t hitung adalah 1.892 < t tabel 2.026 dan signifikan 0.066 > 0.05, maka hubungan antar manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error			Std. Error Beta
1	(Constant)	15.557	3.556		.375	.000
	Hubungan Antar Manusia	.395	.209	.293	.892	.066

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diambil dari SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, yaitu hasil Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh hubungan antar manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.066 > 0.05$ dan nilai t hitung $1.862 < \text{nilai t tabel } 2.026$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji-t diketahui bahwa variabel hubungan antar manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin. Hal ini disebabkan karena $\text{Sig. } 0.066 > 0.05$ maka disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti koefisien regresi hubungan antar manusia adalah tidak teruji signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat diartikan bahwa meskipun permasalahan yang ditemukan melalui pengamatan peneliti di lapangan terjadi, para pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Hubungan antar manusia merupakan suatu aktivitas komunikasi untuk membangun hubungan satu dengan yang lainnya. dimana hubungan antar manusia tidak hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga dapat berlangsung dalam suatu perusahaan atau instansi. Sementara itu ditemukan fenomena bahwa hubungan antar manusia di Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin belum terjalin dengan baik yang dapat dilihat dari kurangnya keseimbangan antara hubungan formalitas dan informalitas, dimana hubungan informalitas yang terjadi di lingkungan kantor antar karyawan terlalu menonjol yang mana jika hal tersebut terjadi maka lingkungan kantor menjadi kurang profesional dan rasa hormat terhadap pemimpin dapat berkurang. Lebih jelasnya berdasarkan dari hasil pengamatan peneliti, masih sering menemukan karyawan yang datang terlambat dan berpakaian kurang sesuai dengan ketertiban yang berlaku. Oleh sebab itu, lingkungan kantor terlihat kurang profesional.

Selanjutnya untuk menelaah lebih jauh dari hasil penelitian yang tidak signifikan, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan bagian Sekretariat untuk mendapatkan penjelasan yang akurat. Hasil wawancara yang dapat peneliti simpulkan adalah hubungan informalitas yang lebih menonjol di lingkungan kantor justru mempermudah

kerjasama antar karyawan dalam melakukan tugas mereka. Mereka tidak merasa canggung dan tidak sungkan untuk meminta tolong kepada sesama ketika membutuhkan bantuan, meskipun terdapat kesenjangan usia di antara mereka. Meskipun fenomena tersebut terjadi, para karyawan tetap memiliki rasa hormat kepada satu sama lain. Sikap ramah dan peduli yang terjadi terhadap sesama karyawan juga menjadi tolak ukur dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Andre Tane (2015), Muhammad Syajidin, Yenfi dan Medinal (2017; dan Abdul Latief, Dian Rosalina dan Devi Apiska (2019) yang menemukan adanya pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti merupakan penemuan baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka diperoleh kesimpulan, bahwa hubungan antar manusia secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin dengan nilai t hitung sebesar 1.892 lebih kecil daripada t tabel sebesar 2.026 ($1.892 < 2.026$) dan nilai $\text{sig.}t = 0.066$ lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($0.066 > 0.05$). Hal ini dikarenakan para pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka, serta sikap ramah dan peduli yang terjadi terhadap sesama karyawan tidak mempengaruhi dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Secara Praktis

Hubungan antar manusia Kantor Distrik Navigasi Kelas II Banjarmasin diharapkan untuk saling berkomunikasi dengan lebih baik terhadap satu sama lain, mengingat bahwa adanya komunikasi yang baik akan memiliki arti sendiri bagi karyawan dalam membangun kerjasama untuk mencapai target atau tujuan perusahaan atau instansi. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dengan datang tepat waktu, tidak memakai sandal jepit dan berkeliaran di sekitar kantor di saat jam bekerja, tidak mengobrol di lorong dengan rekan kerja di saat jam bekerja masih berlangsung dan memberikan pelayanan yang maksimal terutama dalam hal keramahtamahan saat melayani tamu.

2. Secara Akademis

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Karena melalui pengembangan penelitian tersebut dapat menambah wawasan yang banyak. Penelitian ini dapat lebih dipadu dengan adanya hubungan antar manusia agar dapat mengukur kinerja karyawan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Khotim, D. d. (2014). Analisis Pembentukan Portofolio Optimal dengan menggunakan Model Indeks Tunggal dan Stochastic Dominance. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- [2] Abdul Latief, Dhian Rosalina & Devi Apiska. (2017). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol. 1, No. 3, April 2017, 1, 127-131.

- [3] Denia Prameswati Putri & Donie Kadewardana. (2017). Prinsip-Prinsip Human Relations dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Journal of Strategic Communication*. Vol. 8, No. 2, Maret 2017, 23-35.
- [4] Dian W & Srifatmawati M. (2016). Hubungan Interpersonal. Jakarta. Salemba Humanika.
- [5] Effendy, O. (2009). *Human Relations dan Public Relation*. Bandung: Mandar Maju.
- [6] Ermita. (2012). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dalam Peningkatan Kinerja di Organisasi.
- [6] Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.0. Semarang: Bandung.
- [7] Hasibuan, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. In *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Gramedia Pustaka Utama.
- [8] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [9] Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [10] Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [11] Maulana. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Mukodim, S. (2012). Pembentukan Portofolio Saham dengan Model Indeks Tunggal pada Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia . *Jurnal manajemen*.
- [13] Muhammad Syajidin, Yenfi, Medinal. (2017). Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*. Vol. 15, No. 1, Februari 2017, 15, 46-58.
- [14] Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [15] Murty. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal STIE Perbanas Surabaya*, Vol. 11, No. 1.
- [16] Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [17] Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- [18] Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV R.A. De Rozarie.
- [19] Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [20] Situmorang & Helmi. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Medan Press.
- [21] Silaen. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- [22] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Tane, A. (2015). Hubungan Antar Manusia Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 3, No. 2, Oktober 2015, 3, 895-1265.
- [27] V. Rivai, Basri, A.F.M. (2012). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- [28] W., Wahyudi & Rizni, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Ramayana).
- [29] Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Graffindo Persada.