

Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Giling 1 Kud Sumber Rejo Unit Skt Kecamatan Sukorejo

Iid Wulan Fitroh^{1*}, Eko Agus Alfianto²

^{1*}Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia, iidwulanfitroh@gmail.com

²Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia, ekoagus@yudharta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Produksi Giling 1 KUD Sumber Rejo Unit SKT Kecamatan Sukorejo). Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah memberikan informasi atau gambaran mengenai Hubungan Antar Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Kecamatan Sukorejo Metode pengumpulan data penulis menggunakan penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dimana Variabel Hubungan antar Manusia mempunyai nilai $T_{hitung} 0,082 < T_{tabel} 1,655$ dengan nilai sig. $0,935 > 0,05$, Disiplin Kerja mempunyai nilai $T_{hitung} 5,504 > T_{tabel} 1,655$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, Budaya Kerja mempunyai nilai $T_{hitung} 5,981 > T_{tabel} 1,655$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan adanya pengaruh secara simultan antara variabel Hubungan Antar Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Sig. $0,05 (0,000 < 0,05)$ dan $F_{hitung} 50,647 > F_{tabel} 2,67$.

Kata Kunci: Hubungan Antar Manusia, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to test the influence of human relations, work discipline and working culture to employee performance (Study on employee Milled production 1 of KUD source Rejo Unit of Sukorejo District SKT). The benefits gained from this study are to provide information or overview of human relations, work discipline and work culture to employee performance. The population of this study is all employees of the KUD source Rejo Unit, Sukorejo district of the author data collection method using the dissemination questionnaire, and documentation. The data analysis used in the study is multiple linear regression. With the results of the study showed that there is a partial influence where the human relations variable has a value of $T_{hitung} 0.082 < T_{tabel} 1.655$ with a value of sig. $0.935 > 0.05$, the working discipline has a value of $T_{hitung} 5.504 > T_{tabel} 1.655$, with Value sig. $0.000 < 0.05$, Work culture has a value of $T_{hitung} 5.981 > T_{tabel} 1.655$, with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and the simultaneous influence between the variable human relations, work discipline and work culture to employee performance With the value Sig. $0.05 (0.000 < 0.05)$ and $f_{calculate} 50,647 > F_{table} 2.67$.

Keywords: Human Relations, Work Discipline, Occupational Culture and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era yang sudah pesat saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik agar senantiasa perusahaan tersebut lebih maju dari sebelumnya. Salah satu faktor terpenting dalam hal itu adalah sumber daya manusia. Karena termasuk salah satu faktor besar maka akan memiliki peranan besar dalam suatu perusahaan. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Strategi yang dapat diterapkan adalah salah satunya dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama. Kemajuan dan kelancaran pada sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2011; 260) adalah hasil kerja seorang karyawan dari sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut

harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur dengan cara membandingkan hasil kerja karyawan dengan standart yang telah ditentukan dari suatu organisasi tersebut. Bukan hanya itu, Kinerja seseorang juga dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya dalam bekerja. Dalam pencapaiannya kinerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya bagaimana hubungan antar manusia yang terjalin di dalam sebuah perusahaan dengan kata lain bahwa Hubungan antar Manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang juga termasuk bagian dari keadaan tersebut. hal ini mencakup bagaimana hubungan yang terjadi antara seorang karyawan dengan pimpinan ataupun hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya atau rekan kerjanya diperusahaan, apakah terjalin dengan baik atau terdapat kendala-kendala yang terjadi yang bisa berpengaruh terhadap kinerja. Misalnya, jika kita ingin melakukan suatu komunikasi dengan sesama karyawan agar timbulnya keakraban , maka akan lebih baik didahulukan dengan saling bertukar informasi tentang masalah pribadi yang bersifat sosial, sehingga kita dapat memperkirakan bagaimana mutu komunikasi yang kita dapat dan bagaimana kita memperhatikannya agar senantiasa kita bisa melakukan komunikasi tanpa adanya kesalahan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Hubungan antar manusia (Onong Uchjana Effendy, 2009:48), Hubungan antar manusia merupakan pengitegrasian seseorang kedalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan sosial. Artinya dalam hubungan antar manusia Interaksi yang dilakukan bukan hanya karyawan satu dengan karyawan lainnya, namun juga pimpinan dengan karyawannya. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya membahas tentang kehidupan dan masalah pribadi mereka saja, namun juga berdiskusi untuk menyelesaikan masalah yang tengah dihadapi perusahaan.

Kunci hubungan antar manusia adalah motivasi, agar karyawan bekerja dengan giat berdasarkan kebutuhan mereka, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup sehari-hari, kebahagiaan keluarga, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya.

Selain Hubungan antar Manusia, faktor Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2013:193), disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya Setiap karyawan di perusahaan harus bersedia untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku. dalam suatu perusahaan Kesadaran merupakan sikap karyawan yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, setiap karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan dari paksaan siapapun. Sedangkan ketersediaan tersebut yakni sikap, tingkah laku dan perbuatan setiap karyawan harus sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Penerapan dan pelaksanaan disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan.

Budaya kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (yusran assagaf, 2012), Budaya kerja merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan,

nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Artinya dalam suatu perusahaan budaya kerja dapat dilihat dari kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan untuk dijadikan acuan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk mengukur keberhasilan suatu budaya kerja perlu diberlakukan penilaian dari setiap karyawan. Penilaian tersebut perlu dilakukan secara subjektif yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Di samping itu penilaian kinerja dapat memberi informasi untuk saat pemberian gaji, promosi jabatan atau kedudukan dan melihat perilaku karyawan. Dalam hal ini, penilaian kerja menjadi salah satu acuan budaya kerja yang bisa membuat kinerja karyawan semakin berkembang dan mencapai kesuksesan perusahaan.

Obyek dalam penelitian ini adalah KUD Sumber Rejo Unit SKT Sukorejo merupakan suatu lembaga ekonomi pedesaan yang bernama Koperasi Unit Desa (KUD) yang bergerak dibidang industry rokok. Lembaga ini berdiri pada awal tahun 1970 di sukorejo pasuruan. Dalam pertengahan tahun 1998 dikatakan sebagai awal kebangkitan KUD Sumber Rejo karena saat itu PT. HM Sampoerna Tbk. Bermitra dengan KUD Sumber Rejo. Lembaga ini dikelola untuk menunjang kegiatan usaha yang lain serta masyarakat yang mengalami pengangguran dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusianya. Dalam hal ini, peneliti ingin mengukur kinerja karyawan melalui hubungan antar manusia, disiplin kerja, dan budaya kerja yang ada di KUD Sumber Rejo Unit SKT Sukorejo.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif melalui metode survey. Menurut Sugiyono (2003:11) menjelaskan bahwa Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan bagian Produksi Giling 1 KUD Sumber Rejo Unit SKT Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan sebesar 226 karyawan. sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Dalam penentuan sampel ini anggota populasinya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah Observasi dan Kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (Hubungan antar Manusia, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan pengujian diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	3.161	2.645	0.009	
Hubungan antar Manusia	0.006	0.082	0.935	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	0.380	5.504	0.000	Signifikan
Budaya Kerja	0.449	5.981	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.161 + 0.006X_1 + 0.380X_2 + 0.449X_3 + e$$

Dimana Y : Kinerja Karyawan

X1 : Hubungan antar Manusi

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Budaya Kerja

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk membandingkan mean atau nilai rata-rata sampel yang diamati dengan nilai rata-rata yang diharapkan secara normal dari distribusi nilai rata-rata (Morissan, 2012). Bila T hitung lebih besar dari T tabel signifikan (p-value) lebih kecil dari 5% ($\alpha = 5\% = 0,05$), maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial Rumus uji t.

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.161	1.195		2.645	.009
	X1	.006	.070	.006	.082	.935
	X2	.186	.034	.380	5.504	.000
	X3	.231	.039	.449	5.981	.000

a. Dependent Variable: Y

1. Pengujian Hipotesis 1: Hubungan antar Manusia berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan koefisien pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,935 > 0,05$. Artinya tidak ada pengaruh Hubungan antar Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Hubungan antar Manusia $0,082 < t$ tabel 1,655, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama ditolak.

2. Pengujian Hipotesis 2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Disiplin Kerja $5,504 > t$ tabel 1,655, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3: Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan koefisien pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Budaya Kerja $5,981 > t$ tabel 1,655, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis ketiga diterima.

Uji Simultan (F)

Uji F ini dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas agar dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel Y dan juga dimaksud untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.249	3	61.750	50.647	.000 ^b
	Residual	170.689	140	1.219		
	Total	355.938	143			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Berdasarkan output SPSS diatas, nilai F hitung sebesar 50.647. karena nilai F hitung $50.647 > F_{tabel} 2,67$. Nilai F tabel dapat dilihat dari $DF_1=3$, $DF_2= k-n-k (144-1-3=140)$, kemudian dilihat di tabel f dengan taraf signifikan 0,05, maka nilai F tabel sebesar 2,67. dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima atau bisa dikatakan Hubungan antar Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.510	1.104
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,520. Nilai R Square 0,520 berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,721 \times 0,721 = 0,520$. Besarnya angka koefisien determinasi R Square adalah 0,520 atau sama dengan 52,0% sisanya 48,0% dipengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Hubungan antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antar Manusia merupakan hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (interpersonal communication) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2009:138). Dalam hubungan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa nyaman terhadap karyawan dengan karyawan dan karyawan terhadap pemimpin.

Hasil ini dikarenakan Rendahnya hubungan antar manusia yang ada di perusahaan membuat karyawan merasa kurang nyaman dan interaksi yang dilakukan karyawan kurang baik. Dengan demikian hubungan antar manusia belum mampu menjadi mekanisme untuk

mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vicky (2018) menyimpulkan bahwa Hubungan antar Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Hendi (2015) menyimpulkan bahwa Hubungan antar Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Dengan adanya Kedisiplinan di suatu perusahaan akan berdampak pada kedisiplinan karyawannya, dan adanya disiplin yang diterapkan oleh karyawan menimbulkan dampak baik sehingga kinerja karyawan akan lebih baik juga terhadap perusahaan.

Hal ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja meningkat maka karyawan akan cenderung menerapkan disiplin di perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Disiplin Kerja di KUD Sumber Rejo Unit SKT Sukorejo cukup baik, peningkatan disiplin kerja membuat karyawan lebih baik dalam berkinerja yang membuat perusahaan lebih baik.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmad (2015) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bisa diartikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai peranan penting untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003:65). Dapat disimpulkan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang ingin dicapai KUD Sumber Rejo Unit SKT Sukorejo.

Upaya KUD Sumber Rejo Unit SKT Sukorejo untuk menerapkan kebiasaan tersebut membuat karyawan melakukan kebiasaan tersebut dengan cukup baik. Budaya kerja meningkat maka karyawan dalam melakukan kebiasaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga berpengaruh terhadap tujuan yang dicapai oleh perusahaan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh layaman (2018) yang menyimpulkan bahwa Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa diartikan bahwa Budaya Karyawan mempunyai peran penting untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

1. Hubungan antar Manusia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hubungan antar Manusia, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Sumber Rejo Unit SKT Sukorejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- A., Morissan M. dkk. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relations & Public Relations*. Bandung : MandarMaju
- Effendy, Onong Uchyana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hadari, Nawawi. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: GajahMada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nachrowi, Djalal Nachrowi dan Hardius Usman. 2006. *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2005. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*, Jakarta: Institut Ilmu Pemerintahan.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Sedamayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.\\
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. BumiAksara. Jakarta
- Simamora, Henry.(2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta.STIE YKPN
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D (cetakan ke- 14)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyadi, Prawirosentono. 2000. Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia.
- Tika, H. Moh. Pabundu, Drs. M.M, (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tika, H. Moh. Pabundu, Drs. M.M, (2008), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta, Bumi Aksara
- Triguno. Prasetya, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Fitriya. 2015. Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BPR WILIS PUTRA UTAMA BANYUWANGI.
- Hendi, Prasetya D et al. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Hubungan Antar Manusia (HUMAN RELATION) Kinerja Karyawan PDAM SUMBER POCONG BANGKALAN.
- Iqbal, Muhammad. 2017. Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studo Kasus Di PT bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok) : Jurnal Ilmuan Ilmu Administrasi (Volume 9, No. 02) ISSN 2085-1 162.
- Kristanty, Nadapdap. 2017. Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA 111 (PERSERO) : Jurnal Ilmiah Methonomi (Volume 3 NO. 2).
- Lamayan et al. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.
- Nyoman, I Jaka et al. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan (Volume 7 No.2).
- Rahmad, Restu U et al. 2015. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-cola : e-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3).
- Vicky, Aprilia D.F et al. 2018. Pengaruh Human Relation Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Naripan Hotel Badung : prosiding manajemen (volumen 4 No.2) ISSN: 2460-6545.
- Windy, J et al. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGO AREA MANADO : Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (volume 15 No.05).
- Zakiul, Amri R et al. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) : jurnal magister manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unsyah (volume 1 No. 1) ISSN 2302-0199.