



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 9774-9784

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur)

Enden Suryati^{1✉}, N. Marlina², Puspa Mandiri³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia Cianjur

Email: endensuryati@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi pada Dinas PUTR Cianjur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif. Pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Penelitian dilakukan dengan metode total sampling sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 pegawai dan dianalisa menggunakan SPSS versi 25. Hasil yang didapat dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 4,630 > nilai ttabel 1,674 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung 3,430 > nilai ttabel 1,674 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05. *Human Relation* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung 164,678 > Ftabel 3,175 dan tingkat signifikansi nya 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study is to determine the influence of human relations (relationships between people) and the work environment on the performance of study employees at the Cianjur PUTR Office. The method used in the study is quantitative method. The data collection used was questionnaires and interviews. The study was conducted using the total sampling method of samples used in this study totaling 55 employees and analyzed using SPSS version 25. The results obtained in this study showed that there was a partial positive influence between Human Relations on Employee Performance with a calculated t value of 4,630 > a table t value of 1.674 and a significance level of 0.000 < 0.05. The Work Environment has a partial positive effect on Employee Performance with a calculated t value of 3.430 > a table t value of 1.674 and a significance level of 0.001 < 0.05. Human Relations and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value of 164,678 > Ftable 3.175 and its significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Human Relations, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu instansi. MSDM yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan instansi tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggih dan lengkap.

Organisasi Pemerintah adalah organisasi yang memiliki hirarki kewenangan, tugas dan fungsi sebagaimana diatur oleh peraturan perundang-undangan baik secara struktural maupun fungsional dalam Lembaga-lembaga pemerintahan yang tujuannya adalah mengimplementasikan tujuan dari negara untuk rakyatnya.

Instansi pemerintah adalah organisasi ya merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu moral dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai sangatlah penting karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara dalam Dedi Mulyadi *et al* (2018:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah tentang kinerja pegawai perlu diperhatikan, karena mempengaruhi kualitas perusahaan dalam persaingan. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan.

Salah satu keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah *human relation* (hubungan antar manusia). *Human relation* merupakan komunikasi persuasive yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Dalam sebuah instansi, pegawai dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yang diantaranya adalah pimpinan maupun kepada sesama pegawai. *Human relation* merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Selain *human relation*, lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi hasil kinerja pegawai di suatu dinas ataupun organisasi. Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu tempat dinas yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di dalam perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif yang menciptakan rasa nyaman para pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan tingkat produktivitas pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berbagai permasalahan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja yang kurang maksimal. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penulis memberikan judul penelitian "Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur."

Kajian teori

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

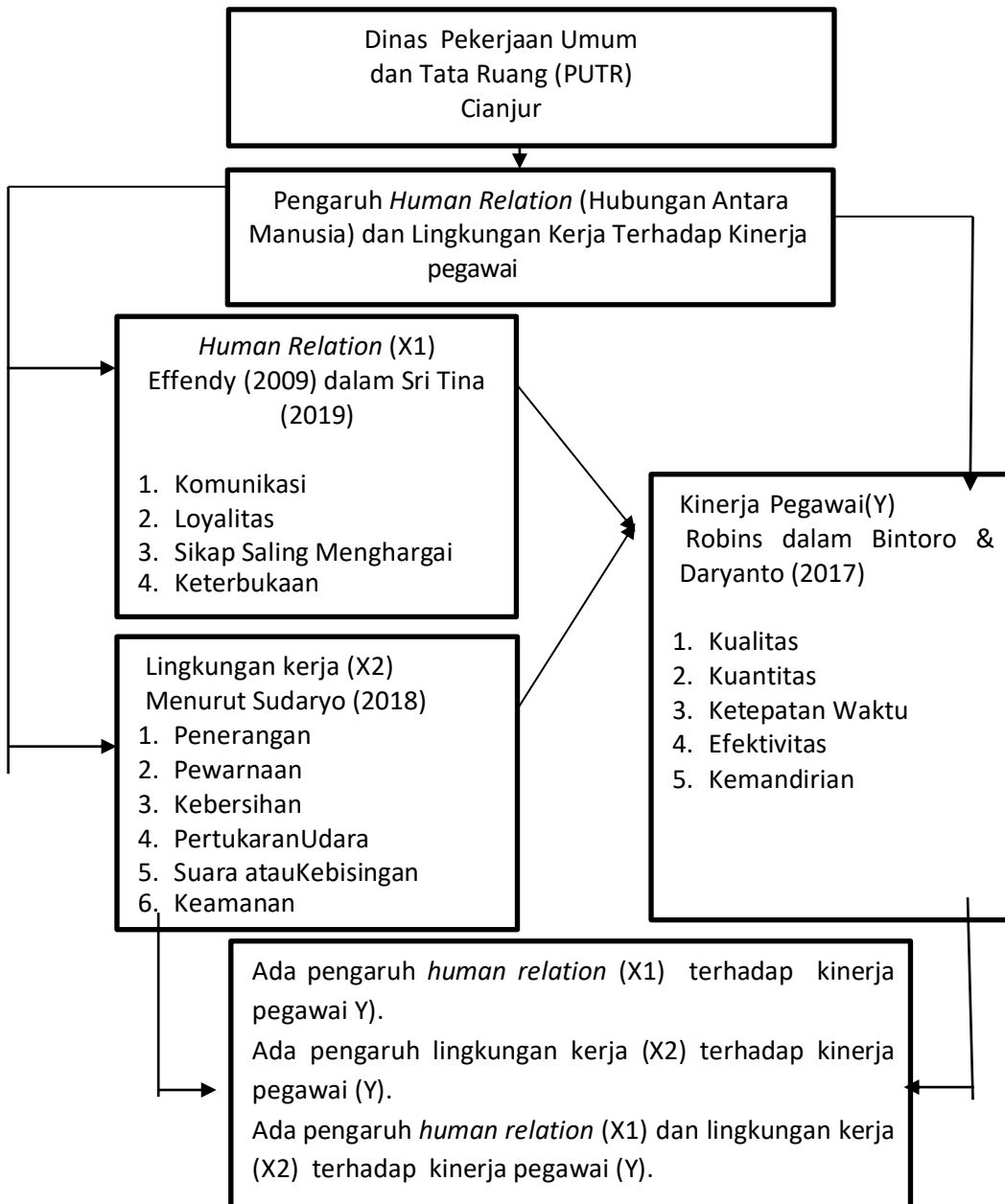
Human Relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan.

Menurut Effendy dalam Dhian Rosalina (2018:50) *human relation* adalah komunikasi persuasive yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperlukan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sudaryo (2018:67) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kerangka Berpikir



Hopitesis

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut

:

H0 = *Human Relatin* (Hubungan Antar Manusia) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H1 = *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2 = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H4 = *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H5 = *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur. Yang beralamat di Jl. Adi Sucipta, Pamoyanan, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43212.

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PUTR Cianjur.

Penelitian ini adalah sebanyak 55 pegawai jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \dots\dots\dots \text{(Rumus 3.1)}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Tingkat kesalahan sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 pegawai Dinas PUTR Cianjur, sehingga persentase tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang digunakan adalah 10% atau 0,1.

Angket (Kuesioner) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan yang diajukan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur.

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan statistik, dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (*statistical product and service solutions*).

Uji Validitas adalah menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Adapun kriteria untuk menentukan valid nya pertanyaan pada kuesioner adalah dengan melihat signifikan pada korelasi antara tiap butir pertanyaan variabel terhadap total skor. Menilai valid masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung > r tabel.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten,

apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang valid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
		Unstandardized	
		B	Std. Error
1	LINGKUNGAN KERJA	9.154	4.42
		.520	.112
		.379	.110
a. Dependent Variable: KINERJA			

Maka persamaan regresi yang terbentuk adalah $9,154 + 0,520X_1 + 0,378X_2$ dengan interpretasi sebagai berikut

- 1) Nilai konstanta (a) adalah sebesar 9,154, nilai ini menunjukkan tanpa ditambahkan dengan variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja maka nilai Kinerja Pegawai akan tetap sebesar 9,154.
- 2) Nilai koefisien X1 (b1) adalah sebesar 0,520, nilai ini menunjukkan bahwa dengan bertambahnya 1 pada variabel *Human Relation* maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,520.
- 3) Nilai koefisien X2 (b2) adalah sebesar 0,378, nilai menunjukkan bahwa dengan bertambahnya 1 pada variabel Lingkungan Kerja maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,378

Perhitungan korelasi terhadap Kinerja Pegawai menggunakan program SPSS 25. Sehingga dari hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Korelasi Antara *Human Relation* (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) Hubungan antara *Human Relation*(X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,913 artinya tingkat hubungan antara variabel *Human Relation* dengan Kinerja Pegawai memiliki korelasi yang sangat kuat. diketahui nilai signifikan variabel *Human Relation* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara variabel *Human Relation* (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) Hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki derajat hubungan sebesar 0.899 yang artinya tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

memiliki korelasi yang sangat kuat. nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,000$. Hal inipun menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji koefisiensi determinasi/kontribusi variabel menggunakan SPSS 25 menunjukkan Nilai pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,864. Nilai ini menunjukkan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 86,4% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur. Sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa t hitung variabel *Human Relation* sebesar 4,630 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t tabel yang diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% adalah 1,674. Maka diketahui bahwa t hitung variabel *Human Relation* ($4,630 > t \text{ tabel } (1,674)$) dengan nilai sig $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H0 ditolak dan H1 diterima.

Sedangkan nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,430 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai t tabel yang diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% adalah 1,674. Maka diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja ($3,430 > t \text{ tabel } (1,674)$) dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H2 ditolak dan H3 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 164,678 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Fhitung bertujuan untuk mengetahui linear atau tidaknya persamaan garis regresi. Maka Fhitung harus dibandingkan dengan Ftabel. Ftabel untuk kesalahan 5% maka diperoleh Ftabel sebesar 3,175. Maka dengan demikian Fhitung $164,678 > Ftabel \text{ } 3,175$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka persamaan regresi bersifat linear dan dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dalam penelitian ini H4 ditolak dan H5 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil penelitian kumulatif tiap total jawaban responden pada variabel *Human Relation* dapat diketahui bahwa *Human Relation* kepada Kinerja Pegawai Dinas PUTR Cianjur dinilai sangat tidak baik sebanyak (3,6%), dinilai tidak baik sebanyak (25,5%), dinilai cukup baik sebanyak (9,1%), dinilai baik sebanyak (34,6%) dan dinilai sangat baik sebesar (27,3%). Pada nilai *Mean Rank Human Relation* menunjukkan angka sebesar 4. Yang artinya *Human Relation* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur baik.

Hasil penelitian kumulatif tiap total jawaban responden variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja pada Dinas PUTR Cianjur dinilai sangat tidak baik sebanyak (3,6%), dinilai tidak baik sebanyak (21,8%), dinilai cukup baik sebanyak (10,9%), dinilai baik sebanyak (23,7%) dan dinilai sangat baik sebanyak (40,0%). Pada *Mean Rank* variabel Lingkungan Kerja menunjukkan angka 4, yang artinya Lingkungan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur sangat baik.

Hasil penelitian kumulatif tiap total jawaban responden variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas PUTR Cianjur dinilai sangat tidak baik sebanyak (1,8%), dinilai tidak baik sebanyak (23,6%), dinilai cukup baik sebanyak (7,3%), dinilai baik sebanyak (32,8%) dan dinilai sangat baik sebanyak (34,5%). Pada *Mean Rank* variabel Kinerja Pegawai menunjukkan angka 4, yang artinya Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur sangat baik.

Human Relation secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. dan nilai t hitung yang didapatkan lebih besar daripada t tabel yaitu $4,630 > 1,674$.

Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. dan nilai t hitung yang didapatkan lebih besar daripada t tabel yaitu $3,430 > 1,674$.

Human Relation dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai F tabel yaitu sebesar $164,678 > 3,175$. Hasil dari penelirtian ini juga memperoleh nilai *R Square* atau koefisien determinasi antara Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,864 atau 86,4% sedangkan 13,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam peneliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang tela dijelaskan diatas, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak instansi, universitas dan peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

Bagi Instansi

Variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka diharapkan bagi pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Cianjur untuk membuat kebijakan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja yang ada sekarang dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan Kembali dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai agar lebih produktif lagi.

Bagi Universitas

Bagi Universitas untuk lebih baik lagi dalam memfasilitasi mahasiswa dalam penyusunan skripsi dengan menambah referensi-referensi peneliti seperti buku, jurnal, skripsi dan lainnya, agar mahasiswa dalam mengerjakan atau menyusun skripsi lebih efektif dan efisien.

Bagi Peneliti yang Akan Datang

Bagi peneliti yang akan datang apabila melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama dan jika skripsi ini akan digunakan sebagai bahan referensi maka untuk dapat mengkaji ulang serta diharapkan untuk menambah variabel lainnya, atau melakukan penelitian dengan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian yang digunakan peneliti dalam skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Pangestu. 2019. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area
- Eldy. 2021. *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sewing Gedung 3 PT. Pou Yuen Indonesia*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Putra Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Krissanthi. 2019. *Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan UPT Laboratorium Kesehatan Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara
- Nur Faizah. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bhayangkara Surabaya

- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV Budi Utama
- Sri Tina. 2019. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sultan Metal Forming*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Pelita Bangsa
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung:CV. Alfabet
- Suryana. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Sukabumi*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Putra Indonesia
- Susanti. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk*. Program Studi Manajemen. Fakultas Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam
- Syafdoni. 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan dan Administrasi & Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sel Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. Program Studi Administrasi Negara. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Vidya. C. D. 2020. *Pengaruh Human Relation Terhadap Turnover Intention dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Deka Sari Perkasa Bekasi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Satya Negara Indonesia