



PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SAMOSIR

Asima Br Sianipar¹, Hilma Harmen²
^{1,2)} Universitas Negeri Medan

asimabrsianipar17012002@gmail.com, hilmaharmen@unimed.ac.id

Abstrak

Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir dipengaruhi oleh hubungan antar manusia dan kepuasan kerja adalah tujuan dari penelitian ini. Sebanyak 45 pegawai menjadi sampel jenuh dalam penelitian kuantitatif ini. Data primer dan sekunder-diperoleh dari Dinas Lingkungan Hidup dan kuesioner-digunakan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan SPSS untuk analisis data, variabel-variabel berikut ini diperiksa: uji t, f, koefisien determinasi, normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, uji validitas, dan reliabilitas. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh interaksi antar manusia dan kebahagiaan kerja, menurut penelitian ini. Kinerja karyawan mendapat manfaat besar dari kepuasan kerja dan hubungan antar manusia secara bersamaan. Hubungan antar manusia dan kepuasan kerja menyumbang 76,0% terhadap kinerja karyawan; elemen-elemen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini berdampak pada persentase sisanya.

Kata kunci: *Human Relation, Kepuasa Kerja, Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Lembaga atau organisasi pemerintah bergantung pada pegawai sebagai motor penggerak utama dalam menjalankan segala aktivitasnya (Pratama dkk., 2021). Lembaga/organisasi selalu berharap pegawainya dapat bekerja dengan giat dan memiliki keinginan tercapainya tujuan organisasi, disamping harus memiliki keterampilan yang cakap dan terampil. Keterlibatan dan partisipasi aktif para pegawai menjadi elemen vital dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dorongan dari manajemen organisasi terhadap pegawai untuk bekerja maksimal menjadi kunci pencapaian tujuan. Besar atau kecil, kemampuan organisasi untuk berhasil ditentukan oleh orang-orangnya yang memiliki tanggung jawab guna mengorganisir, mengarahkan, dan melaksanakan rencana-rencananya, serta sumber daya yang dimilikinya (Bukit, 2017: 1). Oleh karena itu, pengembangan serta pengelolaan SDM harus menjadi perhatian yang dikembangkan secara maksimal. Hal ini juga berlaku pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Samosir yang merupakan salah satu unsur satuan kerja yang

bertugas membantu Bupati Samosir dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang lingkungan hidup.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai mutu pekerjaan mereka, mereka mampu memenuhi tanggung jawab mereka dalam jangka waktu yang ditentukan perusahaan. Kinerja memengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan (Marhawati, 2022). Kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu merupakan definisi lain dari kinerja (Kasmir, 2019:184).

Sebuah lembaga dapat dikatakan berkembang atau maju apabila dilihat dari hasil kinerjanya yang baik dan terus mengalami peningkatan. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan yang terbaik bagi para pegawai. Setiap lembaga/organisasi tentu menginginkan pegawainya melakukan pekerjaan yang maksimal. Namun, perlu diingat bahwa tidak semua pegawai selalu dapat menunjukkan performa terbaiknya (Hidayanti dkk., 2019:151).

Dilansir dari barometerindonesianews.net menunjukkan bahwa kinerja Dinas Lingkungan Hidup Samosir belum optimal. Adanya artikel yang mengungkapkan bahwa pengelolaan TPA yang berada di desa Hariarapintu masih belum efektif karena banyaknya masyarakat yang mengeluhkan akan bau busuk dari TPA tersebut. Hal lainnya adalah lahan pertanian masyarakat yang berdekatan dengan TPA tersebut menjadi renta terserang penyakit akibat lalat hijau yang menghinggapi tanaman. Tidak hanya itu, TPA ini juga berdekatan dengan sumber mata air sehingga mengkhawatirkan bahwa pengelolaan TPA yang tidak tepat ini akan berakibat pada terbawanya sampah kealiran air akibat guyuran hujan. Artikel tersebut mengungkapkan bahwa kurangnya informasi dari Dinas Lingkungan Hidup Samosir kepada masyarakat terkait tatacara pembuangan sampah sesuai prosedur yang ditetapkan menjadi penyebab utama permasalahan tersebut..

Hal diatas menunjukkan ketidakberhasilan efektivitas perusahaan. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu adanya suatu program kerja yang harus terealisasi dengan baik. Dapat membuat suatu rencana program kerja dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya human relation yang baik. Hubungan antar manusia (human relation) memiliki dampak positif atas kinerja (Riedel dkk, 2019). Human relation didefinisikan sebagai hubungan yang harmonis dan terjalin atas kesadaran serta kesediaan untuk menyatukan kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama (Hasibuan, 2016:137).

Human relation berperan sebagai jembatan penghubung antara pimpinan dan karyawan, serta antar karyawan, untuk membangun kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas (Ferdiansyah dkk, 2021). Menjalinkan hubungan yang baik antar anggota organisasi menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan bersama.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Samosir memiliki sejumlah pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Banyaknya pegawai pada Lingkungan Hidup tentu memiliki pandangan yang berbeda-beda. Dengan adanya pandangan yang berbeda ini, setiap pegawai diharapkan dapat memiliki komunikasi yang baik. Setiap pegawai baik atasan kepada bawahan, antar pegawai harus dapat saling bekerja sama dan saling melengkapi guna tercapainya tujuan organisasi. Farida dkk

(2021) menemukan bahwa human relation memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja positif, sedangkan Oktaviana dkk (2023) dan Ketut dkk (2023) menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Human relation berperan sebagai jembatan penghubung antara pimpinan dan karyawan, serta antar karyawan, untuk menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas (Ferdiansyah dkk, 2021). Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja yang optimal (Kotanon dkk, 2023) dan menjadi topik yang menarik karena hubungannya yang terbukti dengan kinerja pegawai (Anselmus Dami dkk., 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, bisa positif atau negatif (Robbins, 2016:415). Kepuasan ini tercermin dari perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Karyawan bekerja untuk menyelesaikan tugas sesuai jabatannya dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beragam. Azhari dkk. (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau, sedangkan Sabuhari dkk. (2020) membuktikan hubungan positif yang signifikan. Mira dkk. (2019) menemukan hubungan positif yang tidak terlalu kuat, dan Nabawi (2019) menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja

Eksekusi yang representatif adalah konsekuensi dari sikap kerja tanpa henti yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban selama jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019:184). Kinerja diukur dengan pencapaian individu berdasarkan peran atau tugasnya, yang dihubungkan dengan standar perusahaan tempatnya bekerja. Sebuah organisasi berkinerja lebih baik ketika anggotanya berkinerja lebih baik secara individu. Khaeru (2018: 189) mengidentifikasi elemen-elemen berikut ini sebagai hal yang berdampak pada kinerja karyawan: sikap mental, motivasi kerja, dan kemampuan karyawan. Silaen dkk. (2021: 40-41) menyebutkan beberapa hal berikut sebagai indikator kinerja: kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu; sejauh mana pekerjaan sesuai SOP; kapasitas untuk mengelola waktu secara efektif dan efisien; kehadiran di tempat kerja tepat waktu; dan kapasitas untuk bekerja sama.

2.2 Human Relation

Human relation berperan sebagai jembatan penghubung antara pimpinan dan karyawan, serta antar karyawan, untuk membangun suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas (Ferdiansyah dkk 2021). Hubungan antar manusia yang positif (human relation) menjadi kunci penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan prinsip-prinsip human relation yang baik oleh pemimpin harus disertai dengan upaya aktif untuk menyelesaikan permasalahan bawahan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja, mendorong kolaborasi yang produktif, serta menumbuhkan rasa bahagia dan puas di antara para karyawan (Ferdiansyah dkk, 2021). Fungsi dari adanya Human relation menurut Djaja (Rosalina & Apiska, 2018) yaitu memperlancar komunikasi, meningkatkan kerja sama,



membangun teamwork yang efektif, dan menyatukan tujuan. Indikator human relation menurut effendy (dalam Farida dkk, 2021) adalah sebagai berikut; komunikasi efektif pengarahannya jelas keterbukaan dan transparansi, saling menghargai, loyalitas tinggi.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan bekerja merupakan perilaku rasa senang emosional serta kenikmatan bekerja (Hasibuan, 2017). Kepuasan Kerja Menurut Mangkunegara (2017) adalah sikap yang dimiliki oleh pekerja, baik yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan, mengenai pekerjaan atau lingkungan kerja mereka. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan, motivasi, dan kinerja semuanya dapat dipengaruhi oleh emosi ini. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif, menentukan tingkat kepuasan kerjanya.

Meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan membutuhkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kesempatan untuk maju, stabilitas kerja, gaji/upah, dan kebahagiaan kerja adalah beberapa elemen utama yang diidentifikasi Sutrisno (2019:77) berdampak pada kepuasan kerja, kepemimpinan yang baik, pengawasan yang efektif, sifat pekerjaan, kondisi kerja hubungan sosial yang positif, komunikasi yang lancar, dan fasilitas yang memadai. Pengukuran kepuasan kerja yang efektif membutuhkan analisis dan identifikasi indikator konkret yang mencerminkan kepuasan karyawan. Afandi (2018:82) mengidentifikasi beberapa indikator utama kepuasan kerja, yaitu isi pekerjaan, upah dan gaji, peluang promosi, kepemimpinan pengawas, dan hubungan dengan rekan kerja.

3. Metode Penelitian

3.1 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji validitas

Uji validitas adalah langkah penting dalam penelitian guna menegaskan bahwa survey yang dipakai mengukur hal-hal yang seharusnya diukur. Hal ini serupa dengan memastikan bahwa alat ukur yang digunakan sudah benar dan secara konsisten menghasilkan data. SPSS digunakan untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini, yang merupakan standar yang digunakan untuk mengevaluasi validitas pertanyaan survei:

- “Valid: Jika nilai r hitung (hasil perhitungan korelasi) lebih besar daripada r tabel (nilai kritis tabel korelasi), maka pertanyaan dalam survei tersebut dinyatakan valid”
- “Tidak Valid: Jika nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel, maka pertanyaan dalam survei tersebut dinyatakan tidak valid”

Dengan kata lain, pertanyaan survei yang valid adalah pertanyaan yang memiliki korelasi yang cukup kuat dengan variabel yang ingin diukur.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan atau keandalan suatu alat ukur, seperti survei, dalam memberikan hasil yang konsisten dan akurat. Ibarat alat ukur yang selalu memberikan hasil ketika hal yang sama sedang diukur. Tujuan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengonfirmasi bahwa survei tersebut benar-benar memberikan hasil yang akurat dan dapat diulang. Kriteria berikut ini diterapkan untuk menilai reliabilitas survei:

- “Reliabilitas Sangat Baik: Jika nilai Cronbach's Alpha (koefisien reliabilitas) lebih besar dari 0,8”



- “Reliabilitas Baik: Jika nilai Cronbach's Alpha antara 0,7 dan 0,8”
- “Tidak Reliabel: Jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,7”

Dinyatakan secara berbeda, survei yang dapat dipercaya menghasilkan data yang dapat diandalkan dan konsisten.

3.2 Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah data analisis regresi mengikuti distribusi normal, uji normalitas merupakan langkah penting. Hal ini serupa dengan menentukan apakah data tersebar secara merata. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam investigasi ini untuk memverifikasi apakah data tersebut normal. Berikut ini adalah pedoman pengambilan keputusan Uji Kolmogorov-Smirnov:

- “Jika nilai signifikansi (nilai p) lebih kecil dari 0,05: Distribusi data tidak normal”
- “Jika nilai signifikansi (nilai p) lebih besar dari 0,05: Distribusi data normal”

Dengan kata lain, jika nilai signifikansi (nilai p) lebih kecil dari 0,05, maka data tidak memiliki pola penyebaran yang normal dan tidak dapat digunakan dalam analisis regresi.

b. Uji Multikolonieritas

Tujuan dari tes ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi menghasilkan penilaian yang akurat dan tidak memihak. Menemukan korelasi yang kuat antara faktor-faktor bebas dalam model regresi akan melengkapi hal ini. Indikator Multikolonieritas:

- “Nilai Tolerance: Nilai tolerance yang rendah (kurang dari 0,1) menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas”
- “Nilai Variance Inflation Factor (VIF): Nilai VIF yang tinggi (lebih dari 10) menunjukkan adanya multikolonieritas”

Model regresi yang bebas dari multikolonieritas memiliki:

- “Nilai VIF kurang dari 10”
- “Nilai tolerance lebih dari 0,3”

2) Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah ada ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Varians residual (homoskedastisitas) dari model regresi yang dirancang dengan baik harus tetap konstan.

3) Regresi Linier Berganda

Investigasi berbagai kekambuhan adalah teknik faktual untuk berkonsentrasi pada hubungan antara satu variabel fundamental (variabel terikat) dan setidaknya satu faktor ilustratif (faktor bebas). Berdasarkan nilai yang diketahui dari variabel penjelas, tujuannya adalah untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel utama. Konsekuensi dari investigasi kekambuhan adalah koefisien untuk setiap variabel penjelas.

Dalam tinjauan ini, pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda digunakan untuk memutuskan koneksi antar:



- a. Variabel utama: Kinerja Pegawai
- b. Dua variabel penjelas:
 - Human Relation
 - Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi akan menunjukkan:

- a. “Seberapa kuat hubungan antara Kinerja Pegawai dengan Human Relation dan Kepuasan Kerja.”
- b. Berapa banyak pengaruh Human Relation dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja “Pegawai.”

4) Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

X1) dan X2), dua faktor independen, memiliki dampak besar pada kinerja karyawan (Y), dan uji-t adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi secara independen (parsial) apakah ada perbedaan. Hipotesis Terapan:

- H0 (Hipotesis Nol):
 - Koefisien regresi (β_i) sama dengan 0.
 - Artinya: “Human Relation dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.”
- Ha (Hipotesis Alternatif):
 - Koefisien regresi (β_i) tidak sama dengan 0.
 - Artinya: “Human Relation dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.”

b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji signifikansi simultan, digunakan untuk secara keseluruhan (simultan) menguji apakah kombinasi dua variabel independen, yaitu Human Relation (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis yang Digunakan:

- H0 (Hipotesis Nol):
 - Koefisien regresi (β_1 , β_2 , dan β_3) sama dengan 0.
 - Artinya: “Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Human Relation dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.”
- Ha (Hipotesis Alternatif):
 - Koefisien regresi (β_1 , β_2 , dan β_3) tidak sama dengan 0.
 - Artinya: “Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Human Relation dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.”

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini. Nilai R² berkisar antara 0 dan 1. Makna dari nilai R² dibagi menjadi dua kategori:

- Nilai R² kecil:

- “Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Human Relation dan Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sangat terbatas.”
- Artinya, model regresi kurang baik dalam memprediksi Kinerja Pegawai.
- Nilai R2 mendekati 1:
 - “Menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi Kinerja Pegawai.”
 - Artinya, model regresi cukup baik dalam memprediksi Kinerja Pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

1) Uji Validitas

No Item	r Hitung	t tabel	Hasil
X1.1	0,726	0,361	Valid
X1.2	0,716	0,361	Valid
X1.3	0,733	0,361	Valid
X1.4	0,842	0,361	Valid
X1.5	0,572	0,361	Valid
X1.6	0,731	0,361	Valid
X1.7	0,688	0,361	Valid
X1.8	0,832	0,361	Valid
X1.9	0,62	0,361	Valid
X1.10	0,815	0,361	Valid
X1.11	0,763	0,361	Valid
X1.12	0,392	0,361	Valid
X1.13	0,654	0,361	Valid
X1.14	0,699	0,361	Valid
X1.15	0,854	0,361	Valid

Sumber: Kueisioner yang diolah, 2024

Tabel data diatas menunjukkan nilai r hitung 15 item pernyataan kuesioner pada variabel Human Relation (X1) dinyatakan valid, dikarenakan sesuai dengan kriteria r hitung > r tabel hal tersebut menyatakan item pernyataan berkaitan dan layak digunakan dalam penelitian ini.

No Item	r Hitung	t tabel	Hasil
X2.1	0,766	0,361	Valid
X2.2	0,697	0,361	Valid



X2.3	0,636	0,361	Valid
X2.4	0,772	0,361	Valid
X2.5	0,674	0,361	Valid
X2.6	0,791	0,361	Valid
X2.7	0,798	0,361	Valid
X2.8	0,776	0,361	Valid
X2.9	0,830	0,361	Valid
X2.10	0,774	0,361	Valid
X2.11	0,754	0,361	Valid
X2.12	0,728	0,361	Valid
X2.13	0,739	0,361	Valid
X2.14	0,705	0,361	Valid

Sumber: Kuisisioner yang Diolah, 2024

Pemeriksaan tabel menunjukkan bahwa 14 pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah sah. Fakta bahwa nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel adalah bukti dari hal ini. Hal ini mengimplikasikan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut terhubung dan masuk akal untuk digunakan dalam tinjauan ini.

No. item	R hitung	r tabel	Hasil
Y1	0,707	0,361	Valid
Y2	0,447	0,361	Valid
Y3	0,727	0,361	Valid
Y4	0,568	0,361	Valid
Y5	0,712	0,361	Valid
Y6	0,519	0,361	Valid
Y7	0,822	0,361	Valid
Y8	0,663	0,361	Valid
Y9	0,736	0,361	Valid
Y10	0,746	0,361	Valid
Y11	0,788	0,361	Valid
Y12	0,686	0,361	Valid
Y13	0,757	0,361	Valid
Y14	0,720	0,361	Valid
Y15	0,782	0,361	Valid

Sumber: Kuisisioner yang Diolah, 2024

Analisis data menunjukkan bahwa 15 item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) valid dan reliabel. Validitas dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel untuk setiap item pernyataan, menunjukkan bahwa item-item tersebut relevan dan layak digunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Human Relation



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

Sumber: Kuisisioner yang Diolah, 2024

Analisis tabel menunjukkan bahwa 15 pernyataan variabel Human Relation (X1) tergolong reliabel karena nilai Alpha Cronbach (0,930) lebih besar dari nilai r tabel (0,361). Hal tersebut memperlihatkan bahwa jawaban responden Dinas Lingkungan Hidup terhadap klaim-klaim tersebut stabil dan dapat diprediksi dari waktu ke waktu, yang mengindikasikan bahwa mereka dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	14

Sumber: Kuisisioner yang Diolah, 2024

Analisis tabel menunjukkan bahwa 14 item pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) tergolong reliabel dengan nilai Alpha Cronbach (0,939) yang lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan konsistensi dan stabilitas jawaban responden Dinas Lingkungan Hidup, sehingga dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Sumber: Kuisisioner yang Diolah, 2024

Analisis tabel menunjukkan bahwa 15 item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) tergolong reliabel dengan nilai Alpha Cronbach (0,923) yang lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan konsistensi dan stabilitas jawaban responden Dinas Lingkungan Hidup, sehingga dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal.

3) Uji Normalitas

Normalisasi Kolmogorov-Smirnov: Memastikan Distribusi Data yang Normal. Dalam model regresi, estimasi normalitas Kolmogorov-Smirnov setara dengan asumsi klasik. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean		.0000000	
Std. Deviation		4482.80915434	
Most Extreme Differences	Absolute	.101	
	Positive	.056	
	Negative	-.101	
Test Statistic		.101	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.592	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.579
		Upper Bound	.604

Sumber: Kuisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200. Menurut Herlina (Ghozali, 2018), jika nilai Sig > 0,05 maka data yang ada berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, nilai 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dalam regresi bertujuan untuk menemukan hubungan antar variabel bebas. Model regresi dikatakan multikolonier jika terdapat hubungan linier sempurna antara beberapa atau semua variabel independennya. Hal ini dapat mengganggu akurasi model.

Menurut Ghozali (2018), multikolonieritas dapat diuji dengan nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Batas nilai VIF adalah 10 dan toleransi adalah 0,1. Model regresi yang bebas multikolonieritas memiliki nilai VIF < 10 dan toleransi > 0,1. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 28 untuk melakukan uji multikolonieritas.

Model	Uji Multikolonieritas							
	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						



1 (Constant)	2392.070	4277.127		.559	.581		
Human Relations	.325	.124	.333	2.616	.014	.511	1.956
Kepuasan	.611	.126	.616	4.847	<,001	.511	1.956

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel Collinearity Statistics, penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan:

a. Nilai Tolerance:

- "Human Relation (X1): 0.511 (lebih besar dari 0.10)"
- "Kepuasan Kerja (X2): 0.511 (lebih besar dari 0.10)"

b. Nilai VIF:

- "Human Relation (X1): 1.956 (lebih kecil dari 10.00)"
- "Kepuasan Kerja (X2): 1.956 (lebih kecil dari 10.00)"

Menurut Ghozali (2018), nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Konsekuensi:

- "Standar error regresi tidak mengalami inflasi."
- "Koefisien regresi dapat diuji dengan tepat menggunakan t-statistik."
- "Nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen."

5) Uji Heteroskedastisitas

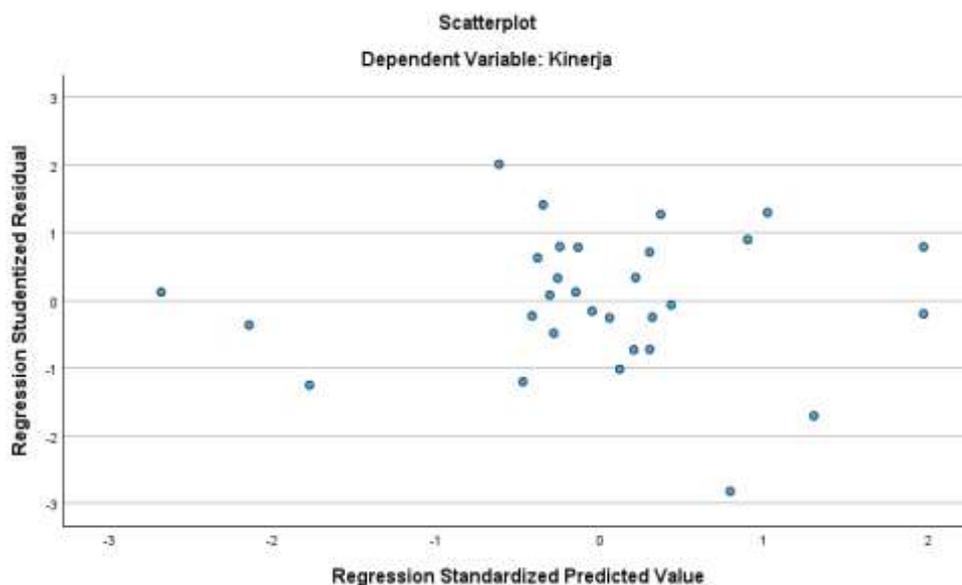
Uji heteroskedastisitas dalam regresi bertujuan untuk mendeteksi kesamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas, yaitu varians residual yang sama. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan grafik scatterplot. Berikut pola yang menunjukkan heteroskedastisitas:

- a. Titik-titik bergelombang
- b. Titik-titik melebar
- c. Titik-titik menyempit

Sebaliknya, tidak adanya pola dan sebaran titik di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y menunjukkan homoskedastisitas. SPSS versi 28 dapat digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas





Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan sebaran titik data pada scatterplot di atas, model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas. Kondisi ini menunjukkan kesamaan varians residual antar pengamatan. Hal ini dibuktikan dengan:

- “Tidak adanya pola tertentu pada sebaran titik.”
- “Titik-titik tersebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y.”

6) Teknik Analisis Data

a. Teknik Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2392.070	4277.127		.559	.581
	Total.X1	.325	.124	.333	2.616	.014
	Total.X2	.611	.126	.616	4.847	<,001

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai konstan sebesar 2392,070 untuk variabel konstan, 0,325 untuk Human Relation (X1), dan 0,611 untuk Kepuasan Kerja (X2). Persamaan linear model regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 2392,070 + 0,325X1 + 0,611X2 + e$$



Dimana:

- a. Peroleh nilai konstanta sebesar 2392,070 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Human Relation (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal Kinerja Pegawai adalah sebesar 2392,070.
- b. Pengaruh Job Stress:
 - Koefisien X1 (Human Relation) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa Job Stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 - Nilai 0,325 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
 - "Peningkatan 1 unit Job Stress akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,325 unit."
 - "Job Stress berkontribusi sebesar 32,5% terhadap variasi Kinerja Pegawai."
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja:
 - Koefisien X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 - Nilai 0,611 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
 - "Peningkatan 1 unit Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,611 unit."
 - "Kepuasan Kerja berkontribusi sebesar 61,1% terhadap variasi Kinerja Pegawai."

7) Uji Parsial (Uji t)

Untuk hasil thitung diperoleh melalui bantuan SPSS versi 28 diperoleh hasil sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2392.070	4277.127		.559	.581
	Human Relations	.325	.124	.333	2.616	.014
	Kepuasan	.611	.126	.616	4.847	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Uji Statistik untuk Menentukan Pengaruh Variabel Job Stress dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penentuan Nilai t Tabel

Nilai t tabel dihitung berdasarkan:

- Tingkat kepercayaan: 95%
- Alpha: 0,05



- Derajat kebebasan (df): $n-k-1$ (dalam penelitian ini, $n=45$, $k=2$, sehingga $df=42$)

Dengan menggunakan rumus $t = (\alpha/2; n-k-1)$ dan tabel distribusi t, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,018.

Uji Pengaruh Variabel

a. Pengaruh Job Stress (Human Relation) terhadap Kinerja Pegawai:

- Nilai t hitung: 2,616
- Nilai signifikansi: 0,014 (lebih kecil dari 0,05)
- Perbandingan dengan t tabel: $2,616 > 2,018$

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- "Job Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai."
- "Hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak."

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai:

- Nilai t hitung: 4,847
- Nilai signifikansi: 0,001 (lebih kecil dari 0,05)
- Perbandingan dengan t tabel: $4,847 > 2,018$

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- "Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai."
- "Hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak."

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2028836299.187	2	1014418149.593	46.998	<,001 ^b
	Residual	582771759.513	27	21584139.241		
	Total	2611608058.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Human Relations

Sumber: Kuisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel Anova diatas didapat nilai F tabel sebesar 49,998 dan nilai F tabel dengan taraf 5% dan derajat kesalahan (dk) dengan ketentuan F ($k-1; n - k$) dimana F ($3-1; 45-3 = 42$), maka diperoleh F tabel sebesar 3,220. Sehingga diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yakni $49,998 > 3,220$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Human Relation dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

8) Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk penelitian ini:

**Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.760	4,645.873

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Human Relations

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Nilai 0,760 dapat dilihat pada tabel analisis koefisien determinasi (R²). Dengan bantuan variabel independen (X) dalam model regresi linier, 76,0% variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan. Dengan kata lain, 76,0% perubahan nilai Y dapat diprediksikan dari perubahan nilai X. Namun, perlu diingat bahwa 24,0% sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.2 Pembahasan

1) Pengaruh Human Relation (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis regresi linear berganda adalah $Y = 2392,070 + 0,325X_1 + 0,611X_2 + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa: Jika Human Relation (X1) meningkat satu satuan, Kinerja (Y) akan meningkat 0,325 satuan. Koefisien regresi 0,325 menunjukkan pengaruh positif Human Relation terhadap Kinerja. Uji t parsial (hipotesis 1) menunjukkan bahwa: Nilai thitung (2,616) lebih besar dari ttabel (2,018). Nilai signifikansi (0,014) lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05).

Hubungan antar manusia dan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir memiliki hubungan yang baik dan signifikan, sesuai dengan hasil studi statistik. Buktinya adalah:

- a. "Uji t parsial: Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan Human Relation terhadap Kinerja."
- b. "Penolakan Hipotesis Nol (H₀): H₀ menyatakan tidak ada hubungan antara Human Relation dan Kinerja, namun hasil analisis menunjukkan sebaliknya."
- c. "Penerimaan Hipotesis Alternatif (H_a): H_a menyatakan adanya hubungan positif antara Human Relation dan Kinerja, dan hasil analisis mendukung H_a."

2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 2392,070 + 0,325X_1 + 0,611X_2 + e$$

Persamaan berikut menunjukkan bahwa:

- a. "Nilai konstan 2392,070: Merupakan nilai Kinerja Pegawai ketika semua variabel independen (X1 dan X2) sama dengan nol."
- b. "Koefisien 0,325: Jika variabel Human Relation (X1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan meningkat 0,325 satuan (interpretasi untuk X1 tidak tersedia dalam kalimat yang diberikan)."



- c. “Koefisien 0,611: Jika variabel Kepuasan Kerja (X2) meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan meningkat 0,611 satuan.”

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja:

- a. “Uji t parsial: Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.”
- b. “Nilai thitung: 4,847 (lebih besar dari t tabel 2,018).”
- c. “Nilai signifikansi (Sig.): Kurang dari 0,001 (lebih kecil dari 0,05).”

3) Pengaruh Human Relation (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada penelitian, human relation (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir. Untuk hasil uji F (uji simultan) diperoleh hasil sebesar 49,998. Hal ini dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana hasilnya sebesar $49,998 > 3,220$. Sehingga dapat disintesaikan hipotesis ketiga pada penelitian diterima dan secara simultan terdapat pengaruh Human Relation (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir.

Untuk hasil yang ditemukan hasil faktor penentu R Square sebesar 0,760. Artinya nilai R Square membuktikan jika variabel bebas (independent) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent) sejumlah 76,0 %. Sehingga, Human relation (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki pengaruh yaitu senilai 76% sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan begini untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir diperlukan adanya Human Relation (Hubungan antar manusia) yang terjalin dengan baik serta peningkatan Kepuasan Kerja bagi setiap Pegawai.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Studi ini menemukan bahwa hubungan manusia (X1) memengaruhi kinerja (Y) karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir secara positif dan signifikan. Fakta bahwa hubungan manusia secara parsial dan signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir ditunjukkan oleh nilai thitung (2,616) yang lebih besar dari nilai ttable (2,018) dan nilai signifikansi (0,014) yang lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05).
- b) Studi ini menemukan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X2). Kepuasan Kerja secara parsial dan signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir, seperti yang dibuktikan oleh nilai thitung (4,847) yang lebih besar dari nilai ttable (2,018) dan nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05).
- c) Human Relation dan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir mengalami pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja mereka. Nilai konstan 2392,070 ditemukan, yang menunjukkan bahwa nilai awal atau nilai tetap Kinerja Pegawai adalah 2392,070 jika nilai variable Hubungan Manusia (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sama dengan nol.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir, sebagai berikut:

- a) Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir hal yang perlu diperbaiki dalam meningkatkan terjalannya human relation seperti yang terjadi dalam organisasi yaitu kurangnya sikap saling terbuka dan apresiasi pegawai, sebaiknya organisasi memberikan apresiasi kerja keras dan dedikasi pegawai dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja setiap pegawai dan memberikan hal yang adil bagi setiap pegawai. Selain itu, Dinas Lingkungan Hidup juga dapat melakukan kegiatan sosial dan team building untuk membangun rasa kebersamaan dan saling percaya antar karyawan. Aktivitas ini dapat membantu pegawai membangun human relation kuat dan baik.
- b) Sebaiknya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir memperhatikan kondisi kepuasan pegawai selama bekerja. Dimana dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, Dinas Lingkungan Hidup dapat memperbaiki kualitas lingkungan social kerja ditempat kerja dengan membuat suatu workshop
- c) Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Lingkungan Hidup sebaiknya memperhatikan human relation dan kepuasan kerja pegawai karena jika kedua hal tersebut tidak diperhatikan maka kinerja organisasi akan terhambat. Membangun hubungan antar pegawai dengan pegawai dan hubungan pegawai dengan kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan saling menghargai dan



mendukung antar pegawai sehingga keefektifan kerja antar departemen akan terjalin dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.



6. Daftar Pustaka

- Afandi, J. P. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten nias, 57-73
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU PRESS.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & M.Ikhsan. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal FEB Unmul Forum Ekonomi* , 187-193.
- Bukit, Benjamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahie Publishing
- Busro (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Farida, E., & Kholidah, N. R. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ecogen* , 133-141.
- Ferdiansyah, D. S., Enisa, Reffita, L. I., Wijaya, I. S., Permatasari, R. F., Akhyar, R. M., dkk. (2021). *Human Relations*. Samarinda : Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt melzer global sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 1987-1906.
- Gusti, P. N., Rawi, R. D., & Sofia, S. (2021). Pengaruh Human Relatiion dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif* , 456-463.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayanti, Daut, F., Sukwanty, C., Wijaya, G., & Sarawanan. (2019). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt karya plasindo eksportir kantong plastik. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 150-158.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). Employee Performance is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction and Work Environtment (studi on technical implementation unit employee of central region flood pump area I Semarang city Public Works Office). *International journal of economics, business and accounting research (IJEBAR)* , 1-13.
- Hotimah, H. (n.d.). (2018). Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri SipilDi Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.16(1), 25-37.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ketut, P. N., Ketut, M. I., & Wisnu, A. (2023). The influence of Human Relations, Social Work Environtment and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* , 411-420.
- Khaerul Umam 2018. *Perilaku Organisasi*. Cv. Pustaka Setia Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253.
- Kotanon, M. S., Alhadar, F. M., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai

- variabel mediasi pada dinas lingkungan hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. *Jurnal Manajemen Sinergi* , 68-86.
- Kurniawati, I. E. (2017). Analisis kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga kota bandung, 30-41.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marcella, Jessica, and Mei Ie. 2022. 'Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan'. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 6(1): 213.
- Marhawati, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di rumah sakit Jala Ammari Kota Makassar. Doctoral Disertasi, Universitas Hasanuddin.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Oktaviana, N. N., Sutrisno, & P, R. H. (2023). Pengaruh Human relation, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt nasmoco Karangjati Semarang. *Jurnal Of Economic, accounting and management* , 93-102.
- Pratama, A., & Simanjuntak, H. T. (2021). Kinerja pegawai Di Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau. *Niara*, 284-293.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 1st ed. ed. Agus Garnida. Bandung: Alfabeta.
- Rajak, A., Thahrim, M., & Pinoa, M. (2018). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)* , 1-20.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. 2959-2968
- Robbins, Stephen J. 2016. *Teori Organisasi. Terjemahan Ed*. Bandung: Alfabeta.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Shafarila, I., & Supardi. (2017). Pengaruh Human Relation dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1), 1-10.
- Situmorang, & Lutfi, M. (2014). *Analisis Data*. Medan: USU Press.

- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 10th ed.* Jakarta: Kencana.