

# PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL

<sup>1</sup>Wahyu Hidayat Siregar, <sup>2</sup>Ahmad Subhan Batubara, <sup>3</sup>Midradiana, <sup>4</sup>Irmayanto, <sup>5</sup>Eliani  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>1</sup>wahyu.hidayat@gmail.com, <sup>2</sup>ahmad.subhan@gmail.com, <sup>3</sup>midradiana.mm@gmail.com, <sup>4</sup>irmayanto.mm@gmail.com, <sup>5</sup>eliani.mm@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this research was to determine and analyze the influence of human relations, work discipline and work environment on the employees performance of Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal, both partially and simultaneously. The sample in this research were all employees, amounting to 81 people. Determination of the number of samples using a saturated sample (census). The analysis technique used is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis with SPSS 20.00 for windows. The results showed that : 1) Human relations had a positive and significant effect on the employees performance of Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal; 2) Work discipline has a positive and significant effect on the employees performance of Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal; 3) Work environment has a positive and significant effect on the employees performance of Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal; 4) Human relations, work discipline and work environment have a positive and significant effect on the employees performance of Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Human relations, work discipline and work environment have the ability to explain its effect on employee performance variables of 64.0%, while the remaining 36.0% is the influence of other independent variables not examined in this research.*

**Keywords :** *Human Relations, Work Discipline, Work Environment, Employees Performance.*

**ABSTRAK :** *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal baik secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 81 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 20.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal; 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal; 4) Human relation, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Human relation, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,0%, sedangkan sisanya sebesar 36,0% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata kunci :** *Human Relation, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

## 1. Pendahuluan

Setiap instansi, lembaga atau organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Agar tercapainya tujuan berada didalam instansi baik itu pada tingkat manajer maupun dari pegawai, hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mampu menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi maka karyawan mau bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak.

Kinerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Semangat ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Ketika suatu organisasi atau instansi didirikan, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam setiap langkah dan tindakan yang dilakukan sehingga pada akhirnya akan tetap bertahan (*survive*) dalam jangka waktu lama. Akan tetapi saat ini perubahan lingkungan yang dihadapi oleh organisasi cepat berubah dan tidak dapat diprediksi.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan.

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang

manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial (Alo, 1997:22). Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan Kerja merupakan situasi dan tempat kerja pegawai. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Adapun lingkungan kerja ini merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif membrikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari disiplin ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. DPKAD dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Fenomena yang terjadi berdasarkan pengamatan pra survey di Dinas Pengelollan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten

Mandailing Natal menunjukkan adanya permasalahan sehubungan dengan *human relation*, baik itu di internal karyawan maupun hubungan dengan pelanggan. Hal ini terlihat dari hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dimana sering terjadi pertentangan hanya karena persoalan yang sepele dan juga sikap karyawan yang kurang ramah.

Permasalahan lain peneliti melihat kondisi fisik bangunan kantor akibat kurang pemeliharaan, warna gedung yang kusam, peralatan kantor seperti meja dan kursi yang sudah tua, dan di beberapa ruangan kondisi AC rusak. Akibat dari permasalahan tersebut berpengaruh pada etos kerja karyawan, dimana peneliti melihat karyawan kurang semangat dalam bekerja, sering keluar masuk ruangan akibat uadara panas, sering mengobrol dengan sesama karyawan ketika bekerja, dan kurang efektifnya pelaksanaan pekerjaan. Apabila hal ini terus dibiarkan akan berdampak pada tidak dapat tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan lain adalah dalam hal disiplin pegawai. Permasalahan ini merupakan masalah klasik di setiap instansi pemerintah daerah. Berikut disajikan rekapitulasi absensi PNS Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal :

**Tabel 1. Absensi PNS DPKAD Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2019**

Bulan	Jlh Pegawai	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Terlambat		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Januari	61	5	8,20	2	3,28	3	4,92	8	13,11	18	29,51
Februari	61	2	3,28	2	3,28	0	0,00	9	14,75	13	21,31
Maret	61	0	0,00	4	6,56	1	1,64	4	6,56	9	14,75
April	61	0	0,00	0	0,00	2	3,28	8	13,11	10	16,39
Mei	61	1	1,64	3	4,92	2	3,28	6	9,84	12	19,67
Juni	61	3	4,92	5	8,20	3	4,92	11	18,03	22	36,07
Juli	61	2	3,28	2	3,28	4	6,56	10	16,39	18	29,51
Agustus	61	1	1,64	2	3,28	5	8,20	9	14,75	17	27,87
September	61	5	8,20	3	4,92	3	4,92	9	14,75	20	32,79
Oktober	61	3	4,92	0	0,00	2	3,28	7	11,48	12	19,67
November	61	0	0,00	8	13,11	0	0,00	11	18,03	19	31,15
Desember	61	7	11,48	4	6,56	1	1,64	6	9,84	18	29,51

Sumber : DPKAD Kab. Mandailing Natal, data diolah (2020)

Data Tabel 1. di atas, menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun. Umumnya absensi pegawai disebabkan keterlambatan masuk kantor. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juni 2019 yaitu sebesar 36,07% dan tingkat absensi terendah pada bulan Maret

2019 yaitu sebesar 14,74%. Absensi yang di gunakan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal masih menggunakan sistem absensi manual, dimana sistem ini masih memiliki banyak kelemahan dan kecurangan bisa dilakukan

dengan mudah karena tidak terintegrasi dengan sistematis secara *real time* dan minimnya tingkat pengawasan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan dan dapat membuat pegawai mangkir disaat jam kerja serta kecurangan dalam absensi.

### 1.1. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisa permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, suatu batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Variabel bebas (*Independent Variable*) terdiri dari : *Human Relation* ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).
- 2) Variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu Kinerja pegawai ( $Y$ ).

### 1.2. Hiopotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah-masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 4) *Human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Menurut Rusiadi dkk, (2017:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang PNS Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

### 2.2 Sampel

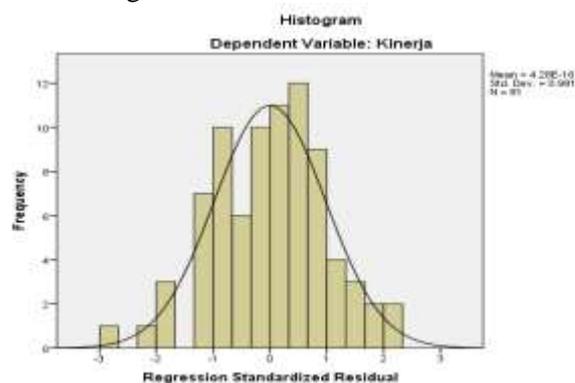
Berdasarkan penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya yang tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal yaitu sebanyak 61 orang responden.

### 2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, yang dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan yaitu :

- 1) Pendekatan histogram

Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan.

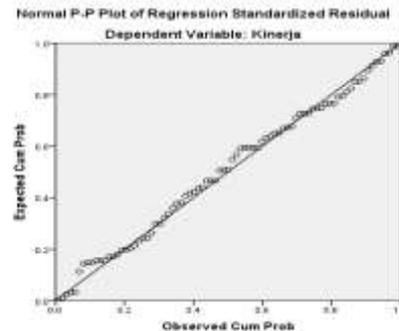


Gambar 1 Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2) Pendekatan Grafik

Cara lainnya melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik. *PP plot* akan membentuk *plot* antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



Gambar 2 Grafik Normal PP plot

Pada gambar 2 grafik normal *pp plot* terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1 Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.07410159
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.044
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.880

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

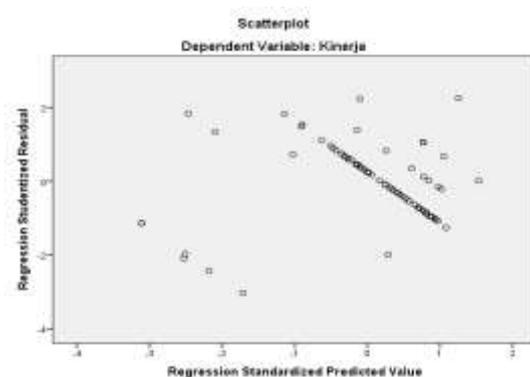
Dari tabel 1 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah  $0,588 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* dari tabel 5.10 yaitu 0,880 dan lebih kecil dari 1,97 berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data dikatakan normal.

2.3. Uji Heteroskedosisitas

Alat untuk menguji heterokedastisitas dapat dibagi dua yaitu dengan dengan alat analisis grafik (*scatter plot*) dan pendekatan statistik yang disebut sebagai *Uji Glejser*.

1) Pendekatan Grafik

Heterokedastisitas dapat juga dilihat melalui gambar *scatterplot*. Gambar *scatter plot* dapat mengindikasikan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas. Apabila grafik tidak membentuk pola yang jelas maka tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Gambar 3 menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpencar. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah tidak terdapat gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

- 2) Uji *Glejser*  
Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.  
b) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka mengalami gangguan heterokedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji *Glejser*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.612	.997		5.630	.000
Human relation	-.103	.059	-.254	-1.740	.086
1 Disiplin kerja	-.088	.038	-.257	-2.332	.022
Lingkungan kerja	-.019	.036	-.076	-.516	.607

a. Dependent Variable: absres  
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada Tabel 2 hasil regresi antara variabel bebas dengan *absolute residual* menunjukkan tidak adanya masalah heterokedastisitas, dimana nilai signifikansi variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja seluruhnya lebih besar dari 0,05.

nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada Tabel 5.12 :

#### 2.4. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	2.579	1.862		1.386	.170		
Human relation	.468	.111	.415	4.227	.000	.469	2.134
1 Disiplin kerja	.173	.070	.182	2.454	.016	.821	1.217
Lingkungan kerja	.239	.067	.355	3.576	.001	.457	2.189

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 3 diketahui bahwa pada variabel *human relation* ( $X_1$ ) nilai *Tolerance* (0,469) > (0,1) dan VIF (2,134) < (10), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) nilai *Tolerance* (0,821) > (0,1) dan VIF (1,217) < (10) dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) nilai *Tolerance* (0,457) > (0,1) dan VIF (2,189) < (10). Artinya tidak terjadi masalah multikolinearitas pada masing-masing variabel bebasnya.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### 3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (*human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 *for windows*.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.579	1.862
1 Human relation	.468	.111
Disiplin kerja	.173	.070
Lingkungan kerja	.239	.067

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh dari Tabel 5.16 sebagai berikut :

$$Y = 2,579 + 0,468X_1 + 0,173X_2 + 0,239X_3 + e$$

Interpretasi model tersebut sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 2,579 menunjukkan bahwa jika variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja pegawai sebesar 2,579.
- Koefisien regresi variabel *human relation* sebesar 0,468 menunjukkan adanya hubungan yang linear antar variabel *human relation* terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika *human relation* ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,468 satuan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,173 menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,173 satuan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,239 menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata

lain, jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,239 satuan.

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

### 3.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh *human relation* ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

- $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.579	1.862		1.386	.170
1 Human relation	.468	.111	.415	4.227	.000
Disiplin kerja	.173	.070	.182	2.454	.016
Lingkungan kerja	.239	.067	.355	3.576	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5 hasil uji signifikan secara parsial dapat diambil kesimpulan yaitu :

1) Pengaruh *Human Relation* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel *human relation* mempunyai angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Nilai  $t_{hitung} = 4,227$  dan  $t_{tabel}$  untuk  $df = n - k = 81 - 4 = 77$  dan signifikansi  $0,05$  dengan uji 2 arah adalah  $1,665$ . Artinya, nilai  $t_{hitung} (4,227) > t_{tabel} (1,665)$ , maka *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

2) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel disiplin kerja mempunyai angka signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Nilai  $t_{hitung} = 2,454$  dan  $t_{tabel}$  untuk  $df = n - k = 81 - 4 = 77$  dan signifikansi  $0,05$  dengan uji 2 arah adalah  $1,665$ . Artinya, nilai  $t_{hitung} (2,454) > t_{tabel} (1,665)$ , maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel lingkungan kerja mempunyai angka signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Nilai  $t_{hitung} = 3,576$  dan  $t_{tabel}$  untuk  $df = n - k = 81 - 4 = 77$  dan signifikansi  $0,05$  dengan uji 2 arah adalah  $1,665$ . Artinya, nilai  $t_{hitung} (3,576) > t_{tabel} (1,665)$ , maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

3.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

-  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

-  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

-  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5 \%$ .

-  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5 \%$ .

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173.729	3	57.910	48.313	.000 <sup>b</sup>
Residual	92.296	77	1.199		
Total	266.025	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Human relation

Melalui uji ANOVA atau F-test pada Tabel 6, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $48,313$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Selanjutnya dilakukan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , dimana nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah  $F_{tabel}$  untuk  $df(3:77)$  yaitu  $2,723$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh nilai  $F_{hitung} (48,313) >$

$F_{tabel} (2,723)$  pada taraf signifikan  $0,00 < 0,05$ . Artinya bahwa *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

### 3.4. Uji Determinan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan hubungan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati

nol) maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat. Secara umum dapat dikatakan besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan *SPSS Statistic 20.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 5.15 dibawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Determinan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.640	1.095

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Human relation

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,0%, sedangkan sisanya sebesar 36,0% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4. Evaluasi

### 4.1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui pengujian hipotesis, *human relation* (hubungan antar manusia) terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing, dimana nilai  $t_{hitung}$  (4,227) >  $t_{tabel}$  (1,665) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien pengaruh variabel *human relation* adalah sebesar 0,468. Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih setuju untuk semua butir pernyataan yang menggambarkan jika *human relation* akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa *human relation* akan meningkatkan kinerja, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

*Human relation* dalam hal ini merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa

disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja, dimana pandangan hidup ini yang sebenarnya merupakan pembentuk kinerja. Dengan adanya kebutuhan akan kerjasama diantara pegawai maka akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas diantara mereka, dan dengan adanya pandangan hidup yang khas ini tidak akan dapat memunculkan ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ririn Octavia Nainggolan (2013) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui pengujian hipotesis, disiplin kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing, dimana nilai  $t_{hitung}$  (4,587) >  $t_{tabel}$  (1,665) dengan taraf signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Koefisien pengaruh variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,173.

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi. Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan atau pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka

sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. Menurut Nitisemito (2015:171-173) organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jane (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Melalui pengujian hipotesis, lingkungan kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing. Koefisien pengaruh variabel kondisi fisik lingkungan kerja adalah sebesar 0,239. Hal ini disebabkan oleh responden yang mana mereka mengisi kuesioner lebih cenderung memilih setuju terhadap semua pernyataan yang menggambarkan jika kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Keterlibatan pekerjaan, mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini

dikarenakan setiap organisasi mampu menciptakan suatu kondisi lingkungan yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan organisasi salah satunya adalah kondisi ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, tata letak, pewarnaan dan peralatan kerja yang tersedia. Dengan ini dapat terlihat bahwa di instansi tersebut para pegawai dapat memunculkan totalitas kepribadian untuk mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*) atau dapat memunculkan etos kerja di dalam pribadi masing-masing pegawai. Dengan mereka menerima kondisi lingkungan kerja yang sudah disediakan perusahaan maka mereka bisa mengekspresikan dan memberikan suatu hasil kerja yang optimal, hal ini yang menyebabkan kinerja dapat terwujud.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ririn Octavia Nainggolan (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.4. Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing, dimana nilai  $F_{hitung}$  (48,313) >  $F_{tabel}$  (2,723) pada taraf signifikan  $0,00 < 0,05$ . Dengan kata lain semakin baik *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uji determinan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,640 yang menunjukkan bahwa variabel *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,0%. Sedangkan sisanya sebesar 36,0% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya kompetensi, motivasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 4) *Human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
- 5) *Human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,0%, sedangkan sisanya sebesar 36,0% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohamad Faisal. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan : Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asrifah. (2015). "Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah". e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 2, Pebruari 2015 hlm 125-134.
- Effendy, Onong Uchyana. (2011). Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Gouzali, Saydam. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta : Djanbatan.
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S,P. (2013). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. (2013). Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Jane, 2011. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selektani Holticure Medan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi)". Skripsi. F.E USU : Medan.
- Luthans, F. (2013). Organizational Behavior. New York : McGraw-hill.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). Evaluasi Kinerja SDM, Bandung : PT Revika Aditama.
- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Penerbit Ghalai Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2013) . Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Najib, Rini Oktaviani dan Ramlawati. (2018). "Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar". Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 5, No. 2, September 2018, Hal. 13-21.
- Nawawi, Hadari. (2013). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : UGM Press.
- Nainggolan, Ririn Octavia. (2013). "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sari Lastderich Medan". Skripsi UGM : Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Pramono, Julius. (2013). "Koordinasi dan Evaluasi Pelatihan Karyawan Human Resources Learning Center pada PT. Agung Podomoro Land, TBK", Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2015). Performance Appraisal, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusiadi, dkk. (2017). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, konsep, kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Siagian, Sondang. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2015). Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Asara.
- Sitohang, Ivory M M. (2012). “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja karyawan Bagian Akuntansi dan Verifikasi di RSUP H. Adam Malik Medan”. Skripsi. F.E USU : Medan.
- Sofyandi, Herman. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-2. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. (2015). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : Rajagrafindo Persada.