

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PAVING MERIBA JAYA

Christina Natasia Wentinusa, Dwi Wahyono, Titi Kuswani Waty

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido,
Palu Jl. DR. Suharso Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu,
Sulawesi Tengah

Email: christinawentinusa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel *Human Relation* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation* dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar $a = (10,594)$ yang berarti apabila *Human Relation* dan Kompensasi tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap bernilai konstan sebesar nilai tersebut. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan *Human Relation* sebesar 100% dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar (51,4%), sedangkan peningkatan Kompensasi sebesar 100% dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar (40,9%). Koefisien korelasi simultan (*Multiple R*) sebesar 0,687 menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat keeratan sedang antara *Human Relation* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,493 berarti bahwa *Human Relation* dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,3%. Uji F menghasilkan nilai F-hitung 5,438 lebih besar dari *F-tabel* 3,25, yang berarti *Human Relation* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Paving Meriba Jaya.

Kata Kunci: *Human Relation*, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of Human Relations and Compensation variables on Employee Performance, both simultaneously and partially. This research employs a quantitative method with a descriptive and verificative approach. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that Human Relations and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance. The constant value obtained is $a = 10.594$, which means that if Human Relations and Compensation remain unchanged, employee performance will remain constant at that value. The regression coefficients indicate that a 100% increase in Human Relations can improve employee performance by 51.4%, while a 100% increase in Compensation can improve employee performance by 40.9%. The simultaneous correlation coefficient (Multiple R) of 0.687 indicates a positive relationship with a moderate level of closeness between Human Relations and Compensation toward Employee Performance. Meanwhile, the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.493 means that Human Relations and Compensation influence Employee Performance by 49.3%. The F-test results in an F-count value of 5.438, which is greater than the F-table value of 3.25, indicating that Human Relations and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance at CV. Paving Meriba Jaya.

Keywords: *Human Relations, Compensation, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah pihak yang menjalankan roda kehidupan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang ada. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan sulit untuk berkembang. Maka dari itu, karyawan sebagai sumber daya manusia dituntut untuk terus memaksimalkan potensi yang

ada dalam dirinya agar menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.¹

Kunci keberhasilan sebuah perusahaan adalah tercapainya tujuan dan target-target perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak akan pernah terwujud tanpa adanya karyawan yang mampu bekerja secara optimal dalam setiap pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam menciptakan karyawan yang berkualitas, perusahaan akan terus memberikan hal-hal positif dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan.²

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Selain itu, baik tidaknya suatu kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melakukan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien bagi perusahaan. Namun demikian, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah yang berkaitan dengan *human relation* dan kompensasi

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga

¹ Dwiyanto, A. (2011). Manajemen Pelayanan Publik : Peduli Inklusif, dan Kolaboratif. Gajahmada University Press.

² Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosyada Karya.

karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain faktor *human relation* juga mengambil bagian pada keadaan ini, hal ini berarti *human relation* sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial, maka komunikasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan

Human relation adalah segala bentuk hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³ Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas.

Dalam kegiatan *human relations* tidak terlepas dari keberadaan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawannya, karena karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, serta memberikan lingkungan yang nyaman sehingga karyawan merasa betah dan loyal dalam bekerja dengan perasaan senang dan puas hati, tanpa adanya beban atau keterpaksaan sesuai dengan visi dan misi yang ingin

³ Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosyada Karya.

dicapai perusahaan atau organisasi. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial.

Selain *human relation*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.⁴

Pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu bagi karyawan dirasa sangat penting guna mendorong karyawan dalam bekerja. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan serta merupakan komponen yang sangat penting dalam hubungan kerja didalam perusahaan. Kompensasi meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, tidak langsung yang berbentuk benefit dan pelayanan serta insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

⁴ Prawirosentono, S. (2017). Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan). BPFE.

Kinerja karyawan CV. Paving Meriba Jaya dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini terlihat ketika karyawan diberikan tugas, sebagian dapat menyelesaikannya tepat waktu. Namun ada juga karyawan yang mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan tanggungjawabnya. Selain itu, terkadang karyawan tidak langsung mengerjakan suatu data dan mengulur-ulur waktu sehingga bila tiba-tiba atasan meminta data tersebut, baru dikerjakan dengan terburu-buru sehingga hasilnya tidak rapi.

Permasalahan semacam ini sebenarnya dapat diminimalisir jika kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Permasalahan kinerja karyawan umumnya disebabkan karena kurangnya koordinasi kerja dan lemahnya sistem kontrol organisasi. Kurangnya komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan biasanya dikarenakan hubungan internal antar karyawan yang kurang baik, baik antar sesama bawahan maupun antar atasan dan bawahan.

Permasalahan lain yang terjadi pada karyawan CV. Paving Meriba Jaya merasa belum terjalin komunikasi persuasif pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan yang tampak dalam sikap pemimpin yang kurang ramah dan cuek terhadap karyawan, pegawai merasa jam kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan dan karyawan juga merasa pimpinan sering mengambil atau menentukan kebijakan sendiri, sehingga muncul rasa jenuh ditempat kerja dan merasa tidak nyaman serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja.⁵

⁵ Rao. (2016). *Penilaian Prestasi Kerja (Teori dan Praktek)*. Pustaka Binaman Pressindo.

Sementara kompensasi yang diterima karyawan CV. Paving Meriba Jaya berupa gaji bulanan serta ada beberapa karyawan yang mendapatkan gaji harian. Beberapa karyawan beranggapan bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang focus pada kinerja pegawai terkait dengan *human relation* dan kompensasi pada CV. Paving Meriba Jaya dengan judul **“Pengaruh *Human relation* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Paving Meriba Jaya”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *human relation* dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Paving Meriba Jaya?
2. Apakah *human relation* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Paving Meriba Jaya?

C. METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazair) deskriptif adalah studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta

studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan reliabilitas.⁶

Lebih lanjut Nazir mengemukakan bahwa metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.⁷

D. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

CV. Paving Meriba Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi paving block, berlokasi di Jalan Jati Jaya, Pengawu, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Sebagai salah satu usaha kecil dan menengah (UKM) di sektor industri konstruksi, perusahaan ini memainkan peran penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur di wilayah Palu dan sekitarnya. Fokus utama CV. Paving Meriba Jaya adalah menyediakan paving block berkualitas tinggi yang digunakan untuk berbagai keperluan, seperti pembangunan jalan, trotoar, halaman, taman, dan fasilitas publik lainnya. Produk paving block yang dihasilkan dirancang untuk memenuhi standar teknis konstruksi, menawarkan ketahanan, estetika, dan fungsionalitas yang mendukung kebutuhan pembangunan lokal.⁸

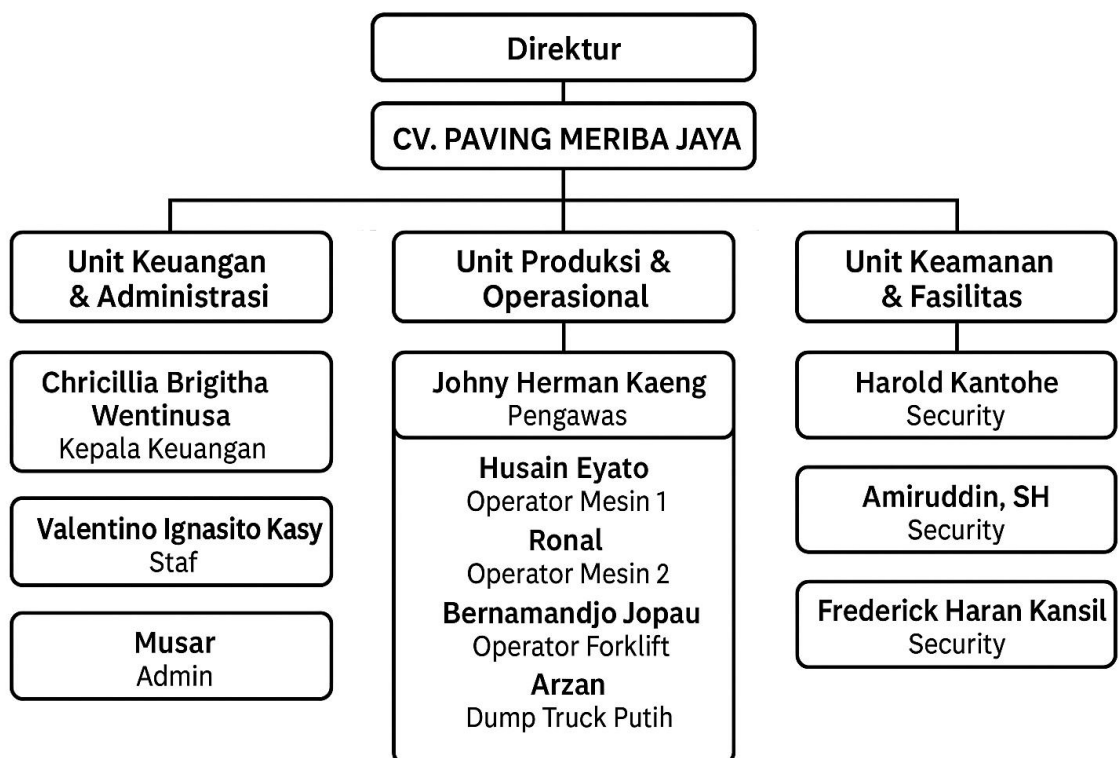
Perusahaan ini beroperasi dengan struktur organisasi yang mencakup berbagai jabatan untuk mendukung kelancaran

⁶ Nazir, M. (2014). Metode Penelitian. Ghalia Indonesia.

⁷ Ibid

⁸ Rao. (2016). Penilaian Prestasi Kerja (Teori dan Praktek). Pustaka Binaman Pressindo.

proses produksi, distribusi, dan administrasi. Berdasarkan data, CV. Paving Meriba Jaya mempekerjakan 38 karyawan dengan peran yang beragam, termasuk kepala keuangan, staf administrasi, pengawas, operator mesin, operator forklift, sopir dump truck, petugas keamanan (*security*), dan pegawai harian. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab spesifik yang saling mendukung untuk menjaga operasional perusahaan berjalan efisien. Misalnya, operator mesin bertugas memproduksi paving block, sopir dump truck menangani distribusi produk, sementara staf administrasi dan kepala keuangan mengelola aspek manajerial dan keuangan perusahaan. Keberagaman peran ini mencerminkan dinamika kerja tim yang menjadi tulang punggung operasional CV. Paving Meriba Jaya. Adapun Struktur organisasi CV. Paving Meriba Jaya sebagai berikut :



Bertanggung jawab memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan perusahaan, mengambil keputusan penting, serta menentukan kebijakan dan arah kerja perusahaan.

2. Unit Keuangan & Administrasi

Mengatur keuangan perusahaan, membuat laporan keuangan, mengelola administrasi, surat-menyurat, dan penggajian karyawan.

3. Unit Produksi & Operasional

Melaksanakan proses produksi paving, mengoperasikan dan merawat mesin, menjaga kualitas hasil produksi, serta mengatur distribusi bahan dan produk.

4. Unit Keamanan & Fasilitas

Menjaga keamanan lingkungan kerja, aset perusahaan, serta memastikan ketertiban dan kedisiplinan di area perusahaan.

5. Unit Pegawai Harian

Membantu pekerjaan operasional di lapangan seperti pengangkutan bahan, pembersihan area, dan membantu bagian produksi sesuai instruksi pengawas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama variabel kompetensi *human relation* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Paving Meriba Jaya.ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *human relation* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Paving Meriba Jaya.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan menggunakan tingkat kepercayaan standar, yaitu 5% ($\alpha =$

0,05). Pendekatan ini melibatkan perbandingan antara nilai F-hitung dan nilai F-tabel untuk menentukan signifikansi pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel, dan nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa secara statistik, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel human relation dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Paving Meriba Jaya.⁹

Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang berarti bahwa secara simultan, human relation dan kompensasi memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, *human relation* mencakup hubungan kerja yang harmonis, komunikasi efektif, penyelesaian konflik secara konstruktif, serta kerja sama tim yang baik. Sementara itu, kompensasi meliputi pemberian gaji yang layak, bonus, tunjangan, asuransi, apresiasi atas prestasi, serta peluang pengembangan karier yang adil.¹⁰

Di sisi lain, nilai konstanta dalam model regresi memberikan gambaran mengenai tingkat dasar kinerja karyawan, yaitu kinerja yang tetap ada meskipun human relation dan kompensasi dianggap tidak berpengaruh atau bernilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa selain kedua

⁹ Erwin, N. A., & Nurhadi. (2022). Pengaruh Human relation Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tuban. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 99–115.

¹⁰ Gentari, R. E. (2017). Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri. *Seminar Nasional Riset Terapan 2017*, November, 259–262.

variabel tersebut, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan hubungan antarpegawai dan sistem kompensasi yang baik secara simultan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, perusahaan perlu tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja agar dapat menyusun strategi manajemen SDM yang lebih komprehensif, berkelanjutan, dan mampu meningkatkan produktivitas secara optimal.

2. Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan CV.

Paving Meriba Jaya

Human relation atau hubungan antarpegawai merupakan kualitas interaksi dan komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), *human relation* yang baik mencakup kerja sama tim, komunikasi efektif, penyelesaian konflik secara konstruktif, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal yang harmonis. Hubungan kerja yang positif ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Paving Meriba Jaya. Temuan ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kualitas hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas individu maupun tim. *Human relation* yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, rasa saling

percaya, serta dukungan emosional yang meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas.¹¹

Secara praktis, *human relation* dapat dibangun melalui beberapa aspek penting, antara lain: komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, kerja sama tim yang solid, penyelesaian konflik secara bijak, serta saling menghargai pendapat dan kontribusi masing-masing karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja optimal, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memperhatikan kualitas hasil kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Paving Meriba Jaya yang memiliki hubungan kerja harmonis dengan rekan dan atasan cenderung menunjukkan kinerja lebih baik. Hubungan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan sinergi dalam tim, meminimalkan kesalahan kerja, dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong pengembangan *human relation* melalui pelatihan komunikasi, team building, manajemen konflik, serta sistem penghargaan yang mengapresiasi kerja sama tim dan kontribusi individu. Dengan demikian, *human relation* menjadi faktor kunci yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan pengelolaan hubungan antarpegawai

¹¹ Permatasari, N. I., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2019). Pengaruh Human relation, Kompensasi Financial dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. E – Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma, 11(1), 128-137.

secara efektif akan berdampak positif terhadap produktivitas serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.¹²

E. PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil pengujian data yang telah dikumpulkan dan dianalisis menggunakan berbagai pengujian yaitu:

1. Terdapat pengaruh simultan human relation dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Paving Meriba Jaya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan human relation terhadap kinerja karyawan CV. Paving Meriba Jaya,

F. SARAN

Berdasarkan hasil nilai mean, saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan *Human Relation* : Perusahaan sebaiknya terus mendorong komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan penyelesaian konflik secara konstruktif. Misalnya, melalui kegiatan team building, pelatihan komunikasi, atau forum diskusi rutin antar karyawan.
2. Pengembangan Sistem Kompensasi : Evaluasi dan penyesuaian sistem kompensasi yang adil dan memadai, baik finansial maupun non-finansial. Hal ini meliputi

¹² Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 184–190.

peninjauan gaji, bonus, tunjangan, penghargaan atas prestasi, dan peluang pengembangan karier.

3. Meningkatkan Motivasi Karyawan : Memberikan pengakuan terhadap prestasi individu maupun tim secara rutin agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bungin, B. (2012). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi* (A. Darma (ed.); 10th ed.). Salemba Empat.
- Dwiyanto, A. (2011). *Manajemen Pelayanan Publik : Peduli Inklusif, dan Kolaboratif*. Gajah mada University Press.
- Effendy, O. U. (2018). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remaja Rosyada Karya.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosyada Karya.
- Martoyo, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

- Notoadmojo, S. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Panggabean, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2017). Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan). BPFE.
- Priansa, D. J. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta.
- Rao. (2016). Penilaian Prestasi Kerja (Teori dan Praktek). Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (2nd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Rudi, M. T. (2015). Administrasi dan Organisasi Internasional. Refika Aditama.
- Sanusi, A. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, S. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sitepu, N. S. (1994). Analisis Jalur (Path Analysis). Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran.
- Soebagyo, A. (2015). Manajemen Pelatihan. Ardadizya Jaya.
- Soemarsono, S. (2014). Riset Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods) (Revisi). Alfabeta.

- Susanto, A. (2016). Pengantar Sosiologi Dan Perubahan Sosial. Bina Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Wahyudi, A. H. (2016). Manajemen Konflik dalam Organisasi. Alfabeta. Jurnal
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 184–190.
- Erwin, N. A., & Nurhadi. (2022). Pengaruh Human relation Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tuban. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 6(1), 99–115.
- Gentari, R. E. (2017). Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri. Seminar Nasional Riset Terapan 2017, November, 259–262.
- Permatasari, N. I., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2019). Pengaruh Human relation, Kompensasi Financial dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. E – Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma, 11(1), 128-137.