

## PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO KARANGJATI SEMARANG

Nabila Nada Oktaviana<sup>1</sup> Sutrisno<sup>2</sup> Ratih Hesti Utami P<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Jawa Tengah

Email coresponden : <sup>1</sup> [nabilanadao98@gmail.com](mailto:nabilanadao98@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Submission : 08-03-2023

Received : 26-03-2023

Revised : 14-04-2023

Accepted : 01-05-2023

Publish : 01-05-2023

#### Keywords :

Human Relation;

Disiplin Kerja;

Kepuasan Kerja;

Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze human relations, work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Nasmoco Karangjati branch and the sample of this study were 72 respondents. This data collection by distributing questionnaires through online surveys. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. The result of this study is that human relations has no effect on employee performance. It can be seen based on the regression analysis that the human relations variable shows a significant value of 0.456, so  $H_1$  is thus rejected. Work discipline has no positive effect on employee performance. It can be seen based on the regression analysis that the work discipline variable shows a significant value of 0.486, so  $H_2$  is thus rejected. Job satisfaction has a positive effect on employee performance. It can be seen based on the regression analysis that the variable job satisfaction shows a significant value of 0.001, so  $H_3$  is accepted.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis human relation, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco cabang Karangjati dan sampel penelitian ini sebanyak 72 responden. Pengumpulan data ini dengan cara menyebar kuesioner melalui *survey online*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini adalah human relation tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan analisis regresi bahwa variabel human relation menunjukkan nilai signifikan 0,456, maka dengan demikian  $H_1$  di tolak. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan analisis regresi bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan 0,486, maka dengan demikian  $H_2$  ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan analisis regresi bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan 0,001, maka dengan demikian  $H_3$  diterima.

### PENDAHULUAN

Angka terhadap peningkatan jumlah bisnis dimasyarakat sangatlah tinggi. Adanya fenomena eksistensi tinggi dari perusahaan dalam kategori besar yang berkompetensi dengan perusahaan lain di pasaran. Sumer Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dari suksesnya sebuah perusahaan. Fakta ini harus sejalan dengan usaha dari

perusahaan untuk memotivasi SDM yang dimilikinya untuk memiliki *performance* terbaik. Karena memiliki SDM dengan *performance* yang tinggi adalah aset berharga bagi perusahaan yang patut untuk dipertahankan sehingga bukanlah menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mengarahkan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) kepada SDM tersebut sehingga target perusahaan adalah hanya terfokus pada pencapaian laba yang maksimal

Kinerja menurut Hasibuan dalam (Rolos, dkk, 2018) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Apabila karyawan memiliki capaian kinerja yang rendah maka perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan memiliki capaian target kerja tinggi hal ini merupakan alasan mudahnya target dari perusahaan untuk diperoleh. Dalam menilai perkembangan dari SDM di sebuah perusahaan maka diperlukan ketentuan sebagai unsur penilaian. Jadi apabila perusahaan menemukan bahwa komponen penilaian turun maka perlunya evaluasi yang dianalisis untuk menemukan alasan dari turunnya kinerja tersebut..

Tabel 1. Kinerja karyawan PT. Nasmoco Cabang Karang Jati Semarang Tahun 2018-2020

NO	Aspek Penilaian	Rating		
		2018	2019	2020
<b>1</b>	<b>Kerja Sama Dengan Karyawan Lain</b>			
	<b>a Melebihi Harapan Pelanggan</b> Melakukan antisipasi dan tindakan untuk memenuhi dan melebihi kebutuhan serta harapan lain; terus mencari cara-cara untuk meningkatkan kepuasan pelanggan; berusaha memberikan pelayanan kepada orang lain	2	2	2
	<b>b Komunikasi Dengan Pihak Lain</b> Setiap karyawan mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif	3	3	3
	<b>c Menunjukkan semangat kerja kelompok dan kerjasama</b> Kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan pekerjaan yang dikerjakan cepat selesai	3	2	3
	<b>d Bertindak Secara Profesional</b> Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah	2	3	3
	<b>e Menyelesaikan masalah pelanggan</b> Secara Konsisten melakukan tindakan antisipasi terhadap masalah pelanggan;	2	1	2

NO	Aspek Penilaian	Rating		
		2018	2019	2020
	dengan penuh percaya diri berani menghubungi pelanggan utk mengidentifikasi masalah; menentukan penyelesaian yg tepat, bertindak utk penyelesaian masalah			
<b>2</b>	<b>Mengambil Tanggung Jawab</b>			
	<b>a Mengambil Alih Masalah</b> Secara pribadi bertanggung jawab dlm memberikan hasil yang tepat waktu dan menunjukkan komitmen untuk menindaklanjuti; mengambil alih hasil kinerja-baik yg positif maupun negatif menyelesaikan masalah tanpa menyalahkan orang lain	1	1	1
	<b>b Belajar, Berkembang &amp; Penyesuaian Diri Terhadap Perubahan</b> Aktif mengejar pengembangan diri; belajar dari pengalaman; mengubah perilaku berdasarkan umpan balik. Menunjukkan fleksibilitas dalam menangani perubahan, situasi yang tidak jelas, prioritas yang berubah, dan persyaratan kerja baru	2	2	2
	<b>c Bekerja Secara Mandiri</b> Bekerja tanpa pengawasan ketat, melakukan penilaian yang tepat, antisipasi terhadap beban kerja dan memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu, tanpa kesalahan dan memenuhi kualitas standard kerja yang ditentukan	2	2	1
	<b>d Mengelola Waktu</b> Memberi prioritas dalam kegiatan kerja berdasarkan waktu dan perhatian yang diperlukan untuk penyelesaian tugas	2	2	2
	<b>e Perhatian Pada Detail</b> Memastikan semua tugas dilakukan dengan rinci dan hati-hati secara pribadi memeriksa pekerjaan untuk memastikan keakuratan; memahami bahwa hal yang kecil/ detail dapat mempengaruhi hal yang besar	1	1	1
<b>3</b>	<b>Penyampaian Hasil</b>			
	<b>a Memperlihatkan Keunggulan</b>	3	3	3

NO	Aspek Penilaian	Rating		
		2018	2019	2020
	<b>Fungsional</b> Memiliki, menggunakan dan secara terus menerus mengembangkan pengetahuan teknis yang spesifik dan keterampilan kerja yang diperlukan untuk kinerja yang aktif			
	<b>b Memberikan Komitmen Terhadap Kualitas</b> Memastikan kualitas dan nilai yang tinggi disertai dengan komitmen dalam pencapaian hasil kerja yang sesuai maupun yang melebihi standard	2	2	2
	<b>c Mengikuti Kebijakan &amp; Prosedur</b> Melakukan tugas berdasarkan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan, menafsirkan dan menerapkan kebijakan dengan tepat dalam semua situasi; patuh pada kebijakan keselamatan dan keamanan	3	3	3
	<b>d Mengikuti Pengarahan</b> Mengikuti instruksi dengan fleksibilitas untuk merubah prioritas sesuai permintaan menerima pengarahan dengan sikap positif dan sesuai dengan tingkat kepentingan; memahami dan menghargai mata rantai dalam pemberian pengarahan	3	2	2
	<b>e Menangani Beberapa Macam Tugas</b> Kemampuan dalam mengerjakan dua kegiatan atau lebih pada saat yang bersamaan, memberikan keseimbangan yang efektif dalam penentuan prioritas	2	1	1
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>30</b>	<b>31</b>
<b>Dibagi 15</b>		<b>2,2</b>	<b>2,00</b>	<b>2,06</b>
<b>Penilaian dalam bentuk huruf</b>		<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>

Tabel 2 Keterangan

No	Keterangan	
1	A= 3	Melebihi harapan
2	B= 2	Memenuhi yang diharapkan
3	C= 1	Tidak memenuhi harapan

Sumber : HRD PT. Nasmoco

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa kekurangan dalam kinerja karyawan selama tahun 2018 hingga tahun 2020. Dapat dilihat dari hasil jumlah penilaian secara keseluruhan pertahunnya yang belum stabil atau naik turun. Pada tahun 2018 hingga tahun 2019 jumlah penilaian kinerja mengalami penurunan dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2020. Walaupun penilaian secara keseluruhan mendapat nilai B atau memenuhi yang diharapkan akan tetapi masih terdapat penilaian yang mendapat rating 1 atau tidak memenuhi harapan.

Pada penelitian ini yaitu karyawan pada pt nasmoco cabang karang jati semarang ini, menurut wawancara dari HRD belum ada karyawan yang keluar maupun kena SP, absensi yang diberikan juga masuk sesuai jadwal yang mereka dapatkan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Human Relation, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nasmoco Karangjati Semarang.. Adapun pertanyaan penelitian (*research questions*) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Human Relatioan mempengaruhi Kinerja karyawan PT Nasmoco cabang Karangjati ?
- 2) Apakah Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT Nasmoco cabang Karangjati ?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT Nasmoco cabang Karangjati ?

## **Tinjauan Pustaka**

### **Human Relation**

Hasibun (2016) menyatakan bahwa *Human Relation* didefinisikan merupakan hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Sependapat dengan pernyataan Hasibuan, Munasef juga mendefinisikan *human relation* karyawan diperusahaan yaitu segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerjasama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Selanjutnya menilik pada pernyataan Davis antara lain : *Human Relation* ialah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial. Maka kesimoulan dari penjabaran definisi *Human Relations* dari para ahli ialah merupakan segala bentuk hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun social.

### **Disiplin Kerja**

Berdasarkan pendapat Sutrisno (2014) bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Sedangkan menurut Malayu (2010), disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dimana berlaku ketentuan bahwa jika semakin disiplin para karyawan tersebut maka yang menjadi target tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang karyawan. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa SDM merupakan komponen utama dari usaha untuk mencapai target dari perusahaan. Maka diperlukan optimalisasi dari kinerja dari para pegawai tersebut. Untuk melihat tanggungjawab yang dimiliki SDM dapat digambarkan dari kedisiplinan karyawan tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Mempertahankan kedisiplinan merupakan tantangan tersendiri karena akan banyak hal yang mengganggu untuk dipertahankan disiplin tersebut.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja yaitu psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, seperti kerja sama dengan karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno,2009).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2002) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Mangkunegara dalam Dwiyanto (2019) menyatakan yang dimaksud kinerja merupakan keseluruhan capaian dalam kerja dalam sudut pandangan jumlah maupun mutu yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

### **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nasmoco Cabang Karangjati Semarang dengan jumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

## Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan linier regresi berganda dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

A	=	Konstanta
Y	=	Kinerja Karyawan
$b_1b_2b_3$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Human Relation
$X_2$	=	Displin kerja
$X_3$	=	Kepuasan kerja
e	=	Standar <i>Error</i>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. (Ghazali,2006:86). Adapaun hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil uji regresi linier berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1,960	2,933	,668	,506
	Huma Relatiion	,053	,070	,750	,456
	Disiplin kerja	-,183	,261	-,701	,486
	Kepuasan Kerja	,593	,173	3,419	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,960 + 0,053X_1 - 0,1833X_2 + 0,593X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,960 yang menyatakan bahwa jika tidak ada Human Relation ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), Kepuasan kerja ( $X_3$ ), maka kinerja ( $Y$ ) nilainya adalah 1,960

- 2) Nilai Human Relation untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,053. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan human relation satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,053 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap
- 3) Nilai Disiplin kerja untuk variabel  $X_2$  sebesar sebesar -0,183. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar -0,183 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap
- 4) Nilai kepuasan kerja untuk variabel  $X_3$  sebesar 0,593. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,593 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

### Uji t

Uji t adalah suatu uji yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat atau Y. (Ghazali,2006:89). Adapun hasil uji t yang peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4 Hasil uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	,668	,506
	Human Relatiion	,750	,456
	Disiplin kerja	-,701	,486
	Kepuasan Kerja	3,419	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : diolah oleh SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa :

- 1) Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,750 <  $t_{tabel}$  sebesar 0,2287 dengan nilai signifikansi 0,456 > 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H1) pada penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Human Relation ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,701 <  $t_{tabel}$  sebesar 0,2287 dengan nilai signifikansi 0,486 > 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H2) pada penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 3) Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,419 > t_{tabel}$  sebesar  $0,2287$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H3) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis yang penulis lakukan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah berikut ini:

1. Variabel Human Relation tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Nasmoco Cabng Karangjati Semarang.
2. Variabel Displin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Nasmoco Cabng Karangjati Semarang.
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Nasmoco Cabng Karangjati Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrihan Rahman & Kasmiruddin (2017). Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan ada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru
- Dewi Ratih. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Nasmoco Cabang Pemuda)
- Effendi, Onong Uchjana. 2017. Komunikasi dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghiselli dan Brown. 2015. Personel and Industrial Psychology. New York: Mc. Graw Hill Book Company Inc
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ghozali. (2009). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP
- Ketut Melinda Sari & GI Gede Putu Kawiana. 2021. Pengaruh Human Relation, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. ORCHID BOGA. Jurnal Managemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata Vol. 1 No. 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya

- Nasution, E. H., Musnadi S., & Faisal. 2018. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 2 No. 1
- Nawastuti, Rati. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Diss. IAIN Salatiga
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi* (edisi sepuluh). Jakarta: Erlangga
- Rolos, Jekky K. R., dkk. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 1
- Rosalina, Dhian & Devi Apiska. 2018. Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan* Vol. 7 No. 2
- Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo Heru. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 64 No. 1
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Shafri, Mangkuprawira & Aida Vitayla Hubeis. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ketiga belas). Jakarta: T. Bumi Aksara
- Sikha Kinan Kandela. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Patra Comfort Bandung
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Sri Tina (2019). Pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SULTAN METAL FORMING INDONESIA
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi keenam). Jakarta: Pranada Media Group