
**PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Putri Lestari Br Aruan, Kristanty M. N. Nadapdap[✉], Junika Napitupulu
Prodi S1 Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: tantynatalia82@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze human relationships. Work discipline, work environment and workload simultaneously affect employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. This research method uses quantitative descriptive research. The sample in this study was 180 respondents. This study was tested using SPSS 25. The data analysis method used was multiple linear regression analysis. Based on the results of the t hypothesis test, it is known that human relationships partially have a positive and significant effect on employee performance, partially work discipline does not have a positive and insignificant effect on employee performance, partially the environment does not have a positive and insignificant effect on employee performance, and workload partially has a positive and significant effect on employee performance. The f test shows that simultaneously human relationships, work discipline, work environment and workload have a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Based on the R Square value, it shows that the variables of human relationship, work discipline, work environment and workload affect employee performance by 0.524 or 52.4% and the remaining 47.6% is the influence of other variables such as motivation, punishment and leadership variables which are not included as variables in this study.

Keyword: *Human Relationship, Work Discipline, Work Environment, Workload, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Secara sederhana, kinerja pegawai merupakan kemampuan dan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada human relationship adalah kurangnya hubungan komunikasi sesama pegawai. Hal ini ditunjukkan dimana pegawai merasa kurangnya kepeduli satu sama lain, karena sibuk dengan pekerjaan dan urusan masing-masing, bahkan jarang terjadi obrolan antara sesama rekan kerja meskipun itu hanya membicarakan mengenai pekerjaan.

Permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja adalah berdasarkan buku tahunan PT. Perkebunan Nusantara IV tahun 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Pegawai yang Mendapat Surat Peringatan pada Seluruh PT.
Perkebunan Nusantara IV**

Jenis Punishmant	2021		2022	
	Karpel	Karpim	Karpel	Karpim
Surat Peringatan I	24	3	22	24
Surat Peringatan II	12	0	6	6

Surat Peringatan III	0	0	3	3
Surat Teguran Tertulis	21	23	7	30
Surat Teguran Lisan	1	0	2	4
Demesi	1	1	0	0
Lain-lain	2	1	2	4
PHK	0	0	0	0
Total	61	28	40	67

Sumber: Buku Tahunan 2022 PT. Perkebunan Nusantara IV (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa adanya indikasi pegawai kurang disiplin, dimana pada tahun 2022 pegawai yang dikenakan sanksi meningkat dibanding pada tahun 2021. Sehingga hal ini menunjukkan adanya masalah ketidakdisiplinan pegawai dalam menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku pada perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu dimana lingkungan yang kurang nyaman, sehingga membuat pegawai menjadi terganggu untuk melakukan pekerjaan. Hal ini dilihat berdasarkan pengamatan peneliti dimana kurangnya pencahayaan di tempat kerja dan tata ruang yang tidak rapih, dimana terlalu banyaknya meja membuat ruangan terlalu sempit.

Permasalahan yang terjadi pada beban kerja adalah dimana pegawai merasakan bahwa waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas terlalu singkat, hal tersebut membuat pegawai terburuh-buruh dalam menyelesaikan tugas mereka sehingga hasil kerja mereka dalam menyelesaikan tidak maksimal dan tidak memuaskan dan beban kerja yang berlebihan membuat pegawai merasa lelah baik secara fisik maupun mental dan hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relationship terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relationship, disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Menambah pengetahuan penulis tentang objek yang diteliti baik secara teoritis maupun secara aplikasi.

2. Bagi perusahaan

Dapat sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh human

relationship, disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihite (2023:6) “MSDM adalah bagian dari suatu organisasi yang mengelola dan memastikan bahwa sumber daya manusia sudah memberikan kontribusi optimal dalam suatu organisasi dengan berbagai aktivitas mulai dari perencanaan SDM pemeliharaan, penyeleksian, penempatan, pengembangan, pemeliharaan, sampai pemutusan hubungan kerja, agar SDM berkinerja tinggi”.

Human Relationship

Sundani & Pajaria (2020:77) mengatakan bahwa “hubungan antar manusia ialah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan”.

Menurut Faridah & Kholidah (2021:135) adapun indikator dari human relationship sebagai berikut:

1. Komunikasi
2. Pengarahan
3. Keterbukaan
4. Sikap saling menghargai
5. Loyalitas

Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman,dkk (2021:23) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2017:45) dimensi dan indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Sirkulasi ruang kerja
 - c. Tata letak ruang
 - d. Dekorasi
 - e. Kebisingan
 - f. Fasilitas
2. Lingkungan kerja Non fisik
 - a. Hubungan dengan pimpinan
 - b. Hubungan sesama rekan kerja

Beban Kerja

Menurut Farida & Kholidah (2021:135) beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit kerja atau pegawai yang didasarkan pada hasil antara kapasitas kerja dengan norma waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu
3. Target yang harus dicapai

Kinerja Pegawai

Menurut Mubarak,dkk (2022:9) kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan secara langsung prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada suatu instansi.

Menurut Priansa (2018:271) pengukuran kinerja dapat dilihat dengan cara sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektifitas.
5. Kemandirian.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

H1 : Human relationship secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

- H3 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- H4 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan IV Medan
- H5 : Human relationship, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Manurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 25. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis, terlebih dulu melakukan uji asumsi klasik yaitu : uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskesdastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Setelah dilakukan transformasi logaritma natural, pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	180
Normal Parameters ^{a,b}	Unstandardized Residual
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.97186005
Most Extreme Differences	
Absolute	.062
Positive	.053
Negative	-.062
Test Statistic	.062
Asymp. Sig. (2-tailed)	.088 ^c

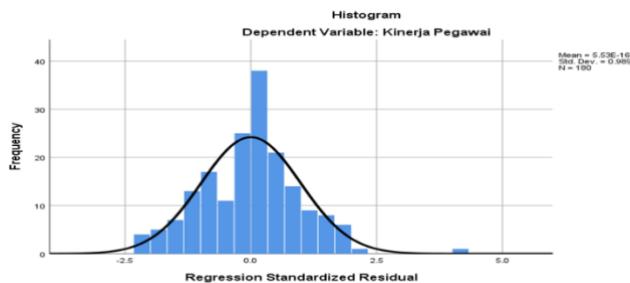
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

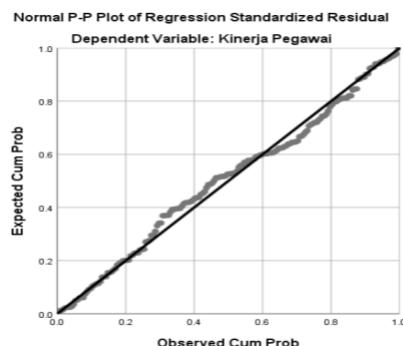
Berdasarkan nilai probabilitas atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) signifikan pada 0,88 > 0,05., maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

Gambar 1. Kurva Histogram

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Sumber : Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

Gambar 2. Probability Plot

Berdasarkan hasil Gambar di atas menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.765	1.121		1.575	.117
	Human Relationship	.008	.025	.030	.334	.738
	Disiplin Kerja	.019	.026	.065	.718	.474
	Lingkungan Kerja	-.057	.034	-.155	-1.657	.672
	Beban Kerja	.053	.043	.105	1.227	.567
					.638	1.567
					.222	1.319

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser pada tabel 3, dapat dilihat bahwa Sig. Pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.673	1.769	7.731	.000	
	Human Relationship	.129	.039	.203	3.307	.001
	Disiplin Kerja	.074	.041	.114	1.812	.072
	Lingkungan Kerja	.091	.054	.109	1.684	.094
	Beban Kerja	.592	.068	.515	8.699	.000
						.758
						1.319

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian variabel bebas human relationship (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), beban kerja (X4) dapat digunakan memprediksikan kinerja pegawai (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan IV Medan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Beta				
1	(Constant)	13.673	1.769	7.731	.000	
	Human Relationship	.129	.039	.203	3.307	.001
	Disiplin Kerja	.074	.041	.114	1.812	.072
	Lingkungan Kerja	.091	.054	.109	1.684	.094
	Beban Kerja	.592	.068	.515	8.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 5, model analisis regresi berganda antara variabel Independen dan Dependental dapat dinyatakan dalam model regresi berikut:

$$Y = 13,673 + 0,129X_1 + 0,074X_2 + 0,091 X_3 + 0,592X_4$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, setiap variabel independent dapat dilihat nilai pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta memiliki nilai positif sebesar 13,673.
2. Koefisien regresi dari variabel human relationship sebesar 0,129 artinya apabila variabel human relationship meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,129 satuan.
3. Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,074 artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,074 satuan.
4. Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,091 artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,091 satuan.
5. Koefisien regresi dari variabel beban kerja sebesar 0,592 artinya apabila

variabel beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,592 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant) 13.673	1.769		7.731	.000
	Human Relationship .129	.039	.203	3.307	.001
	Disiplin Kerja .074	.041	.114	1.812	.072
	Lingkungan Kerja .091	.054	.109	1.684	.094
	Beban Kerja .592	.068	.515	8.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel berikut dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai thitung human relationship (X1) sebesar 3,307 > ttabel 1,974 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai thitung disiplin kerja (X2) sebesar 1,812 < ttabel 1,974 dan nilai sig sebesar 0,072 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai thitung lingkungan kerja (X3) sebesar 1,684 < ttabel 1,974 dan nilai sig sebesar 0,094 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Nilai thitung beban kerja (X2) sebesar 8,699 > ttabel 1,974 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 1816.658	4	454.165	50.274	.000 ^b
	Residual 1580.919	175	9.034		
	Total 3397.578	179			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Human Relationship, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai Fhitung sebesar 50,274 > 2,42 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan

human relationship, disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perekebunan Nusantara IV Medan.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.524	3.00563

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Human Relationship, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,524 atau 52,4% pengaruh human relation, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 47,6% adalah pengaruh dari variabel lain seperti variabel motivasi, punishment dan kepemimpinan yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui bahwa human relationship secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung human relationship sebesar $3,307 > t\text{tabel } 1,974$ dan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung disiplin kerja sebesar $1,812 < t\text{tabel } 1,974$ dan nilai signifikan sebesar $0,072 > 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung lingkungan kerja sebesar $1,684 < t\text{tabel } 1,974$ dan nilai signifikan sebesar $0,094 > 0,05$.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung beban kerja sebesar $8,699 > t\text{tabel } 1,974$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diketahui nilai Fhitung sebesar $50,274 > F\text{tabel } 2,42$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), human relationship,disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pekebunan Nusantara IV Medan.
6. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar sebesar 0,524 atau 52,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel

human relationship, disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,6%, dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan disarankan untuk mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka antar anggota tim akan membantu dalam pertukaran ide, penyelesaian masalah, dan pembelajaran bersama. Mengadakan pertemuan reguler, baik secara tatap muka maupun daring, dapat memfasilitasi komunikasi yang efektif.
2. Hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, bahwa bukan berarti kualitas kerja pegawai buruk. Namun bagi perusahaan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi tanggung jawab dan disiplin sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan maksimal.
3. Dalam penambahan beban kerja perusahaan agar lebih memperhatikan kemampuan kerja setiap pegawainya. Beban kerja pegawai dapat diturunkan dengan mengurangi pemberian pekerjaan yang terlalu banyak terhadap pegawai, khususnya pada beban mental. Perusahaan perlu menyesuaikan tugas yang diberikan kepada karyawan dan mengadakan kegiatan mediasi, hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa diperhatikan serta mengembalikan semangat kerja.
4. Jika ingin melanjutkan atau membahas penelitian yang serupa sebaiknya peneliti melihat variabel – variabel lain di luar penelitian ini. Jika ingin melanjutkan di sarankan untuk menggunakan variable- variabel lain yang cocok dengan apa yang ini di ketahui dari penelitian ini, agar bangunan teorinya matang dan dapat memberikan hasil yang baik dan sesuai dengan yang di harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit UISU Press. Medan
- Enny. M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Farida, E. & Kholidah, N. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*. 4(1), 133-141.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit CV. A.A. RIZKY. Serang.
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penerbit Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Mubarak, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja & Motivasi Kerja*. Penerbit CV. Berkah Utami. Makassar.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung.

-
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihite, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional/Global*. Medan.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sundani, R. A. & Pajaria, Y. (2020). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bayuasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Syariah*. 2(1), 71-94.