HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SANBE FARMA UNIT 1)

Ririn Sholihat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Komputer Indonesia
E-mail: ririn.sholihat@gmail.com

Abstrak

Masalah kinerja Karyawan harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan perusahaan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap efektif kerja perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya hubungan antar manusia. Bagaimana hubungan antar manusia di dalam sebuah perusahaan yang yang terjalin, hubungan antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan, apakah terjalin dengan baik atau tidak. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, kondisi disiplin kerja yang baik ditandai oleh sikap kedisplinan dari setiap karyawan yang ditunjukan melalui karyawan ketika masuk kerja tepat waktu serta ketanggapan setiap karyawan harus di tingkatkan. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan di perusahaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis bagaimana hubungan antar manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Sanbe Farma Unit I Cimahi. Sampel penelitian ini berjumlah 105 orang karyawan dengan populasi 1050 karyawan yang di ambil dari tingkat error 10% yang mengacu pada rumus Slovin. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner ,wawancara,dan observasi. Metode analisis data menggunakan analisis path analysis dengan bantuan SPSS 21.0.0 *for windows*. Instrument kuisioner digunakan sebagai pengumpulan data. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hubungan antar manusia dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sanbe Farma Unit I Cimahi. Dengan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap hubungan antar manusia, disiplin kerja dan kinerja karyawan sudah berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial, dengan ini karyawan dan manajaer/pemimpin bekerja sama dalam melakukan akivitas perusahaan, atasan dan karyawan harus menciptakan hubungan antar manusia yang baik dan disiplin krja yang tinggi dan manajer harus bisa memberikan contoh yang baik kepada karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik lagi.

Kata Kunci: Hubungan Antar Manusia. Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Human Relation and Work Dicipline Influence on Employee Performance (Study on PT. Sanbe Farma Unit 1 Cimahi)

Ririn Sholihat

Faculty of Economics and Business, Department of Management
Universitas Komputer Indonesia
e-mail: ririn.sholihat@gmail.com

Abstarct

Employee performance issues should be a concern for all managers or leaders of the company, because this will affect the effective work of the company in the future. Factor that affects the performance of inter-human relations. How human relationships in a company that is intertwined, the relationship between employees with superiors or employees with employees, whether well established or not. Other factors that can also affect employee performance is the discipline of work, the condition of good discipline is characterized by the attitude of discipline of each employee who is shown through the employee when working on time and the responsiveness of each employee should be increased. Companies should pay attention to employee work discipline in their company.

The purpose of this study is to know, analyze how the relationship between humans and work discipline affect the performance of employees. The object of this research is PT. Sanbe Farma Unit I Cimahi. The sample of this study amounted to 105 employees with a population of 1050 employees who were taken from the error rate of 10% which refers to the Slovin formula. Data collection techniques through questionnaires, interviews, and observations. Methods of data analysis using path analysis analysis with the help of SPSS 21.0.0 for windows. The questionnaire instrument is used as data collection.

The results concluded that the relationship between humans and work discipline proved to have a significant effect on employee performance in PT. Sanbe Farma Unit I Cimahi. With the results of research conducted on the relationship between humans, work discipline and employee performance have significant influence simultaneously and partially, with these employees and managers / leaders work together in doing the activities of the company, superiors and employees must create good human relationships and discipline High work and managers should be able to provide good examples to their employees to improve employee performance.

Keyword: Human Relation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pada era globalisasi ini semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk SDM yang mampu bekerja secara bersama-sama. Kemajuan dan kelancaran pada sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah pekerjaan. Kinerja seseorang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas nya dalam bekerja.

Dalam pencapaiannya kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu diantaranya bagaimana Hubungan Antar Manusia yang terjalin di dalam sebuah perusahaan , hal ini mencakup bagaimana hubungan yang terjadi antara seorang karyawan dengan atasannya ataupun hubungan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya atau rekan kerjanya di perusahaan, apakah terjalin dengan baik atau terdapat kendala-kendala yang terjadi yang bisa berpengaruh terhadap kinerja.

Selain Hubungan antar Manusia Faktor Disiplin kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan dan pelaksanaan disiplin kerja ini juga sangat diperlukan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. .

Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tentunya perlu didukung oleh semua pihak dalam organisasi, pihak-pihak yang dimaksud adalah pimpinan dan para karyawan. Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana kondusif dimana pimpinan mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan antar manusia

Menurut (Uchjana Effendy, 2009 : 48), *Human relation* (Hubungan Antar Manusia) dalam arti luas adalah komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Yaitu hal ini menyangkut aspek komunikasi sosial kemasyarakatan yang berlandaskan etika dan modal di dalam berinteraksi sesamanya.

faktor-faktor yang melatar belakangi manusia sebagai hal yang terpenting dalam *human relation* atau Hubungan Antar Manusia, Menurut Uchjana Effendy (2009 : 54), adalah sebagai berikut :

1. Faktor pembawaan dan faktor lingkungan

2. *Extravert, Intravert* dan *Ambivert.*

Indikator Hubungan Antar Manusia

Adapun Indikator *human relations* (Hubungan Antar Manusia) menurut Uchjana Effendy (2009 : 48) yaitu :

1. Komunikasi
2. Kesadaran diri
3. Penerimaan diri
4. Motivasi
5. Kepercayaan
6. Keterbukaan diri
7. Penyelesaian konflik

Disiplin kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Malayu S.P Hasibuan, 2007:147).

Menurut Luthans (2006:218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

1. ***Self Inposed Dicipline*** yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan.
2. ***Comman Dicipline*** yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194), Indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif
   Waktu bekerja yang diberikan perusahaan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
   Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat Absensi
   Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Gomes, (2003:45) mengemukakan beberapa tipe kinerja karyawan sebagai berikut:

a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan nya.
d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
e. *Cooperative,* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Menurut Robbins (2006:260) Ada 6 indikator Kinerja yaitu :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari 11 persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Adalah tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

Kerangka pemikiran

Human relation perlu dilaksanakan untuk meniadakan gangguan sebagai akibat salah komunikasi dan salah *interpretasi,* lebih-lebih untuk menghilangkan frustasi terutama frustasi agresif, serta menggugah kegairahan dan kegiatan kerja, sehingga timbul kerjasama yang lebih produktif daripada yang sudah-sudah dengan perasaan bahagia dan puas hati. (Uchjana Effendy, 2009:75).

Disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. (Sukarno, 1995:54).

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan 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.

Dengan demikian jelas bahwa disiplin kerja dapat bepengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu penegasan dalm pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan pun harus dilakukan sejak

dini dengan didukung oleh organisasi dan pegawainya, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan kerangka penelitian dari penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh dari hubungan antar manusia dan disiplin krja terhadap kinerja karyawan di PT. Sanbe Farma Unit 1 Cimahi.

Objek Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, terlebih dahulu perlu ditentukan objek penelitian. Objek penelitian menurut Husein Umar (2005 : 303) menerangkan: "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu."

Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Sanbe Farma Unit 1 Jl. Industri 1 No. 9, Desa Utama, Cimahi Selatan.

Metode Penelitian

Metode ilmiah menurut Umi Narimawati (2008:127) menyatakan"Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2008:13) Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan Metode deskriptif dalam penelitian ini :

1. Menjelaskan gambaran Hubungan Antar Manusia pada PT. Sanbe Unit 1
2. Menjelaskan gambaran Disiplin kerja pada PT. Sanbe Unit 1
3. Menjelaskan gambaran Kinerja pada PT. Sanbe Unit 1

yang lebih luas.

Metode verifikatif menurut Moch. Nazir (2011:91) "Metode verifikatif adalah metode penelitian untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga dapat dihasilkan pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak/ detrima"

Metode verifikatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab dan menjelaskan pertanyaan-pertanyaan dibawah ini :

1. Apakah terdapat pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja pada PT. Sanbe Farma Unit 1 Cimahi.
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pada PT. Sanbe Farma Unit 1 Cimahi.
3. Apakah terdapat pengaruh Hubungan Antar Manusia, Disiplin terhadap dan Kinerja pada PT. Sanbe Farma Unit 1 Cimahi.
4. Apakah terdapat pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Disiplin kerja pada PT. Sanbe Farma Unit 1 Cimahi.

Desain Penelitian

Berdasarkan definisi Moch. Nazir (2005:84) "Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian"

Dari pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2008:30) pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut:

"Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian

operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor".

Maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini ada 2 yaitu:

1. Variabel Bebas/Independen (X)

   Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). variabel bebas dalam penelitian ini adalah Hubungan Antar Manusia (X1)dan Disiplin Kerja (X2).

2. Variabel Terikat/Dependen (Y)

   Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini variabel terikat nya adalah Kinerja karyawan (Y).

   Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan sekunder.

Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002) dalam penelitian ini survey awal dilakukan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner yang diberikan pada responden yang merupakan karyawan PT. Sanbe Farma Unit I yang terdiri dari identitas responden, tanggapan respoden mengenai Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media seperti buku, jurnal, artikel dan data perusahaan seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi perusahaan dan gambaran umum perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data primer yang didapat dan melengkapi kekurangan data primer.

Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan ke dalam dua golongan, yaitu:

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk di pelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono: 2008).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) sampel didefinisikan sebagai berikut: "Sampel adalah bagian Teknik yang di ambil dalam penelitian ini, dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan *slovin,* pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Sumber: Umi Narimawati (2008:73)
Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah Populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian / standard error 0,5% atau 0,05
Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada

penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{1050}{1 + (1050.(0.05)^2)}$$

$$= \mathbf{105}$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 1050 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 105 orang pegawai dengan pembulatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

menurut Sugiyono (2009:121) menjelaskan uji validitas :"Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur".Adapun Rumus nya :

$$rx = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)-(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[n\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right]\left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right]}}$$

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Hasil Uji Validitas

Indikator	Item	T_{hitung}	Kriteria	Interpretasi	Keterangan
Hubungan Antar Manusia (X1)	1	0,706	0,30	Tinggi	**Valid**
	2	0,376		Rendah	**Valid**
	3	0,730		Tinggi	**Valid**
	4	0,386		Rendah	**Valid**
	5	0,632		Tinggi	**Valid**
	6	0,494		Cukup Tinggi	**Valid**
	7	0,612		Tinggi	**Valid**
	8	0,548		Cukup Tinggi	**Valid**
	9	0,417		Cukup Tinggi	**Valid**
	10	0,555		Cukup Tinggi	**Valid**
	11	0,412		Cukup Tinggi	**Valid**
	12	0,455		Cukup Tinggi	**Valid**
Disiplin Kerja (X2)	1	0,477		Cukup Tinggi	**Valid**
	2	0,513		Cukup Tinggi	Rendah
	3	0,591		Cukup Tinggi	**Valid**
	4	0,548		Cukup Tinggi	**Valid**
	5	0,591		Cukup Tinggi	**Valid**
	6	0,563		Cukup Tinggi	**Valid**
	7	0,591		Cukup Tinggi	**Valid**
	8	0,557		Cukup Tinggi	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,380		Rendah	**Valid**
	2	0,760		Tinggi	**Valid**
	3	0,855		Sangat Tinggi	**Valid**
	4	0,610		Tinggi	**Valid**
	5	0,731		Tinggi	**Valid**
	6	0,366		Rendah	**Valid**
	7	0,673		Tinggi	**Valid**
	8	0,748		Tinggi	**Valid**
	9	0,531		Cukup Tinggi	**Valid**
	10	0,558		Cukup Tinggi	**Valid**
	11	0,663		Tinggi	**Valid**
	12	0,840		Sangat Tinggi	**Valid**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa skor koefisien korelasi instrumen penelitian masing-masing

variabel lebih besar dari 0,30 yang berarti data yang diambil valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2009:3) reliabiltas adalah : "Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu". Untuk menghitung reabilitas menggunakan rumus *alpha,* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \; x \left\{1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right\}$$

Dimana :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

Hasil Uji Realibilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Kriteria	Interpretasi	Keterangan
Hubungan Antar Manusia (X1)	0,824	0,70	Good	**Reliabel**
Disiplin Kerja (X2)	0,792		Acceptable	**Reliabel**
Kinerja Karyawan (Y)	0,899		Good	**Reliabel**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Hasil pengujian realibiltas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien realibitas instrumen penelitian masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 yang berarti reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Berikut ini merupakan tabel Uji Normalitas pada penelitian ini.

Tabel 4.26
Uji Normalitas Kolgomorov Smirnov

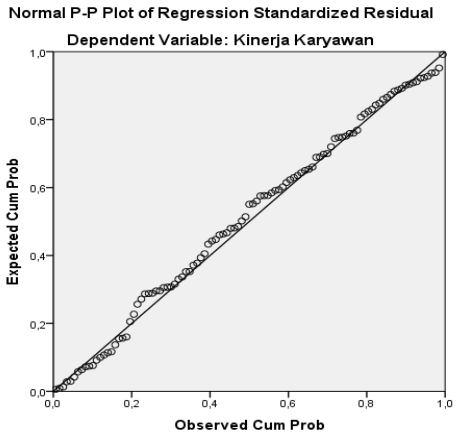
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ABS_RES
N		105
Normal Parameters[a,b]	Mean	,3239
	Std. Deviation	,23995
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		1,323
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig adalah 0,060 dan memiliki nilai lebih dari 0,05. Karena nilai sig lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah normalitas pada penelitian ini. Dan jika dilihat dari grafik *normal probability plot* titik-tik berada disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan grafik normal *probability* plot sebagai berikut :



Gambar 4.2
Normal P-Plot Regression

Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, apabila melihat gambar diatas dan dasar pengambilan keputusannya

yang menyebutkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka distribusi data normal dan layak digunakan untuk penelitian.

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan :

1. Jika nilai *tolerance*> 10 persen dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance*< 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Dengan bantuan *software SPSS* maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.27
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,074	,352		3,049	,003		
	Hubungan Antar Manusia	,419	,136	,354	3,093	,003	,528	1,894
	Disiplin Kerja	,247	,121	,234	2,041	,044	,528	1,894

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai *Tolerance* untuk masing-masing adalah :

1. Nilai *tolerance* hubungan antar manusia, 0,528> 0,10
2. Nilai *tolerance* disiplin kerja, 0,528> 0,10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

1. VIF variabel hubungan antar manusia, 1,894< 10
2. VIF variabel disiplin kerja, 1,894< 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan kata lain antara variabel hubungan antar manusia dan disiplin kerja tidak terdapat korelasi yang cukup kuat dan data layak digunakan untuk analisis regresi berganda.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari masalah heterokedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Apabila koefisien dari masing-masing variabel independen ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5% mengindikasi adanya heteroskedastisitas.

Dengan bantuan *software SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.28
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Hubungan Antar Manusia	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Hubungan Antar Manusia	Correlation Coefficient	1,000	,620**	,362**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	105	105	105
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,620**	1,000	,301**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,002
		N	105	105	105
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,362**	,301**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,002	.
		N	105	105	105

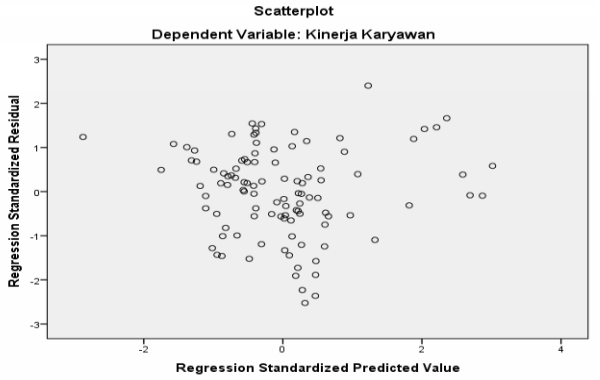
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil korelasi yang diperoleh antara variabel modal manusia dan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Nilai *correlation Coefficient* hubungan antar manusia sebesar 0,362> 0,05
2. Nilai *correlation coefficient* disiplin kerja sebesar 0,301> 0,05

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, artinya variabel pengganggu memiliki varian yang sama sepanjang observasi dari berbagai nilai variabel bebas. Hal ini berarti data pada setiap variabel bebas memiliki rentangan yang sama, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Berikut adalah gambar yang menunjukkan daerah penyebaran data dalam penelitian ini :



Gambar 4.3
Scatterplot

Pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model penelitian, sehingga model penelitian layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan variabel independen hubungan antar manusia dan disiplin kerja.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji hubungan antara hubungan antara manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sanbe Farma Unit 1. Dalam perhitungannya penulis menggunakan *software SPSS*. Pengolahan data ini menggunakan analisis jalur dengan persamaan berikut ini :

$$X^2 = \rho_{x2x1} X^1 + \rho_{x2}\varepsilon_1$$
$$Y = \rho_{yx1} X^1 + \rho_{yx2} X^2 + \rho_y\varepsilon_1$$

Y = Kinerja Karyawan
X1 =Hubungan Antar Manusia
X2 = Disiplin Kerja
ε =Variabel yang tidak diteliti

Uji Korelasi
Variabel Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,869	,274		3,171	,002
	Hubungan Antar Manusia	,770	,080	,687	9,595	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel 4.30
Uji Koefisien Determinasi
Variabel Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687[a]	,472	,467	,33284

a. Predictors: (Constant), Hubungan Antar Manusia

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel 4.31
Koefisien Jalur Variabel Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	P-value	Koefisien Determinasi	$\rho_y\varepsilon_1$
X1	0,687	9,595	0,000	**0,472**	**0,727**

Dari tabel-tabel diatas diperoleh total pengaruh variabel hubungan antar manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,472 atau 47,20 %. Sedangkan sisanya sebesar 52,80 % merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar variabel independen yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.32
Uji Korelasi Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,074	,352		3,049	,003
	Hubungan Antar Manusia	,419	,136	,354	3,093	,003
	Disiplin Kerja	,247	,121	,234	2,041	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.33
Uji Koefisien Determinasi Variabel Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542[a]	,294	,280	,40828

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Hubungan Antar Manusia

Tabel 4.34
Koefisien Jalur Masing-Masing Variabel Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	P-value	Koefisien Determinasi	$\rho_y\varepsilon_1$
X1	0,354	3,093	0,003	**0,294**	**0,840**
X2	0,234	2,041	0,044		

Dari tabel-tabel diatas diperoleh total pengaruh variabel Hubungan Antar Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,294 atau 29,40 %. Sedangkan sisanya sebesar 70,60 % merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel tersebut yaitu seperti kompensasi, promosi jabatan.dll

Tabel 4.35
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (%)		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			Melalui X2	Melalui X1		
X1 → Y	0,354	35,40	5,69	-	41,09	**18,22**
X2 → Y	0,234	23,40	-	5,69	29,09	**11,17**
Total Pengaruh Simultan (%)						**29,39**

Sumber : Kuesioner Penelitian, data diolah

Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh langsung antara Hubungan Antar Manusia(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 35,40 %, sedangkan pengaruh tidak langsungnya apabila melalui variabel disiplin kerja yaitu sebesar 41,09 %.
2. Pengaruh langsung antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 23,40 %, sedangkan pengaruh tidak langsungnya apabila melalui variabel etos kerja yaitu sebesar 29,09 %.
3. Pengaruh tidak langsung Hubungan Antar Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,22 %,

sedangkan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 11,17 %. Sehingga pengaruh total/simultan antara Hubungan antar karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 29,39 %.

osi jabatan, etos kerja dll.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial hubungan antar manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

A. Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Disiplin Kerja

H_0 : Semua $\rho yx_i = 0$ hubungan antar manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sanbe Farma Unit 1.

H_a : Ada $\rho yx_i \neq 0$ hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sanbe Farma Unit 1.

Tabel 4.36
Hasil Pengujian Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,869	,274		3,171	,002
	Hubungan Antar Manusia	,770	,080	,687	9,595	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel modal manusia sebesar 9,595dan t_{tabel} sebesar 1,660. Nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) maka diputuskan H_0ditolak sehingga H_a diterima.

B. Pengujian Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Semua $\rho yx_i = 0$ hubungan antar manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit 1.

H_a : Ada $\rho yx_i \neq 0$ hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit 1.

Tabel 4.37
Hasil Pengujian Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,074	,352		3,049	,003
	Hubungan Antar Manusia	,419	,136	,354	3,093	,003
	Disiplin Kerja	,247	,121	,234	2,041	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel hubungan antar manusia sebesar 3,093 dan t_{tabel} sebesar 1,660. Nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05) maka diputuskan H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

C. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Semua $\rho yx_i = 0$ disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan PT Sanbe Farma Unit 1.

H_a : Ada $\rho yx_i \neq 0$ disiplin kerja berpengaruh posititf dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit 1.

Tabel 4.38
Hasil Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,074	,352		3,049	,003
	Hubungan Antar Manusia	,419	,136	,354	3,093	,003
	Disiplin Kerja	,247	,121	,234	2,041	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 2,041dan t_{tabel} sebesar

1,660. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,044 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat diputuskan bahwaterdapathubungan yang positif dan signifikan antar variabel. jadi dapat disimpulkan hasil tersebut menerima H_a sehingga H_o ditolak.

Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk membuktikan apakah hubungan antar manusia dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.39
Hasil Pengujian Pengaruh antara Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,074	2	3,537	21,217	,000[b]
	Residual	17,003	102	,167		
	Total	24,076	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Hubungan Antar Manusia

Dari tabel F untuk tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (2 : 103) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,08. Kriteria pengujiannya adalah, "tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$". Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,217dan F_{tabel} sebesar 3,08dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pada $\alpha = 5\%$ diputuskan untuk menolak H_o sehingga H_a diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan antar manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit 1, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden selaku karyawan mengenai variabel hubungan antar manusia tergolong pada kategori "Cukup". Dari enam indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator "Kepercayaan" sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator "Kesadaran Diri". Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan para karyawan di PT Sanbe Farma dalam bersosialisasi dan menjaga hubungan dengan rekan kerja dinilai masih belum baik, kesadaran diri para karyawan untuk menjalin hubungan sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama masih memerlukan peningkatan yang lebih intensif lagi.
2. Tanggapan responden selaku karyawan mengenai variabel disiplin kerja tergolong pada kategori "Cukup". Dari empat indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator "Penggunaan Waktu Secara Efektif" dan "Tingkat Absensi" dengan skor yang sama sebesar 62,10 % sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator "Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas". Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan para karyawan di PT Sanbe Farma dalam mematuhi semua peraturan masih memerlukan peningkatan lagi, para karyawan harus meningkatkan kesadarannya akan tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana secara maksimal.
3. Tanggapan responden selaku karyawan mengenai variabel kinerja karyawan tergolong pada kategori "Cukup". Dari enam indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator "Ketepatan Waktu" sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator "Efektifitas". Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan di PT Sanbe Farma Unit 1 dari berbagai

segi sudah bisa dikatakan baik namun masih perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal efektifitas kerja para karyawannya, meskipun dalam hal ketepatan waktu kinerja yang diberikan karyawan dinilai sudah cukup baik.

4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sanbe Farma Unit 1.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sanbe Farma Unit 1 dan bersifat positif.
6. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama hubungan antar manusia dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sanbe Farma Unit 1 dan bersifat positif.
7. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Sanbe Farma Unit 1.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) dalam peneltian ini merupakan variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sanbe Farma Unit 1 Cimahi. Sehingga disarankan Perusahaan perlu untuk meningkatkan Hubungan Antar Manusia yaitu menciptakan interaksi yang baik antara atasan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Melalui gaya komunikasi yang baik oleh manajer kepada karyawan, serta pemberian motivasi dari manajer kepada karyawan yang bisa membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga akan menciptakan produktivitas kinerja yang tinggi. Selain itu, dengan adanya isi pesan yang disampaikan dapat mudah dipahami dan serta adanya umpan balik diantara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 1 Cimahi sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan Displin Kerja. Agar dapat menjadi tolak ukur kompetensi karyawan dalam bersikap dan bertindak. Karena melalui disiplin yang kuat akan membentuk loyalitas dan taat akan peraturan perusahaan.
3. Variabel Kinerja, pimpinan harus paham bahwa keberhasilan setiap upaya peningkatan kuantitas dan kualitas dari hasil harus melibatkan karyawan. Karyawan tersebut tidak hanya akan menjadi kekuatan besar dalam melakukan perubahan, namun akan semakin afektif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan-perubahan yang lebih baik didalam perusahaan. Pimpinan sebaiknya juga membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan

keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar atasan dengan karyawannya.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Karena melalui pengembangan penelitian tersebut dapat menambah wawasan yang banyak. penelitian ini dapat lebih dipadu dengan adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, agar dapat mengukur kinerja karyawan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Alhusin, Syahri. 2003. Statistika Praktis. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2001. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.

Armansyah. 2016. Pengaruh Human relations dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai Dinas Bina Marga ProVinsi Lampung

Asrifah*, e-Jurnal Katalogis*, Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *Volume 3 Nomor 2, Pebruari 2015 hlm 125-134*

Barker et al. 2002. *Research Mthods In Clinical Psychology***.** John Wiley & Sons Ltd. England

Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour At Work, 8th ed.* Singapore: McGraw-Hill,Inc

Dian Rakhmawati, Susetyo Darmanto 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaaan, dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014.

Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo, Diponegoro 2012, pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Journal of Management Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, Halaman 323-331

Effendy, Onong Uchjana. 2009. Komunikasi teori dan praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Moleong

Effendi, Onong, Uchjana 2009. *Human Relation dan Public Relation*. Mandar Maju. Bandung.

Eka Cahyani Putri Susanti, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana 2014, Pengaruh *Human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 17 No. 2 Desember 2014

Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang : Universitas Diponegoro.

Fitriya 2010, Pengaruh *Human relationship*, disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Manajemen Vol. 23 No. 4 Juni 2010

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Husein, Umar. 2005. Metode penelitian untuk Skripsi dan Tsis Bisnis. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta

Mangkunegara.2011. Manajeman Sumber Daya Manusia Perusahaan Rosda.Bandung

M. Harlie 2012, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 4 Desember 2012

Muhammad Shahzad Chaudhry, Farrukh sohail, Naureen Riaz 2013, Impact of Human Relation on Employee Performance in Hospitality Industry of Pakistan, *Entrepreneurship and Innovation Management Journal,* Volume: 1, Issue: 1 (November 2013)*, Pages: 60-72*

Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia : Aplikasi Contoh dan Perhitungannya*. Jakarta : Agung Media.

Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif:* Teori dan Aplikasi. Bandung.

Nazir, Moch. 2005. *Metode Penelitian.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Priyono, Marzuki, Yoyok S 2014, Influence of motivation and discipline on the performance of employees, Journal of Global Economics, Management and Business Research 2014

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.

Reece, B., Brandt, R. & Howie, K. (2011). *Effective Human Relations: Personal and Process and Skills*. Boston Thomson Place: Cengage Learning Publishe

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta:Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta:Bandung.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. ALFABETA, Bandung.

Sujoko, efferin dkk, 2004. *Metode Penelitian Untuk akuntansi.* Jawa Timur : Bayumedia Publishing.

Trisari, Reny. 2008. *"Hubungan Human Relations dengan Kinerja Karyawan PT (persero) Angkasa Pura II (Studi Kasus Kantor Cabang Utama Bandara Soekarno-Hatta)".*Skripsi Pada Fakultas Ilmu Komunikasi Jurusan Public Relations Universitas Mercu Buana Jakarta. Jakarta, Tidak Diterbitkan.