

Dampak *Human Relation* Dan Disiplin Kerja Hadapan Kinerja Pegawai Cv. Ananta Promosindo Di Denpasar

I Gusti Ayu Widiyanti⁽¹⁾
Anak Agung Ngurah Gede Sadiarta⁽²⁾
I Komang Gede⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis juga Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail : ayuwidiyanti2603@gmail.com

ABSTRACT

One of the factors that influences employee performances is human relation. Work discipline is also a factor that affects employee performances. Therefore, this study aims to determine and analyze the influences of human relation and work discipline on employee performances at CV. Ananta Promosindo in Denpasar. The sampling technique used was the saturated sampling method, which involved all employees of CV. Ananta Promosindo in Denpasar, totaling 30. Data collection was carried out through the distribution of questionnaire using a Likert scale. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the result of the analysis, it was found that human relations and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performances. Partially, human relation had a positive and significant effect on employee performances. Likewise, work discipline partially has a positive and significant effect on employee performances. It is recommended that CV. Ananta Promosindo in Denpasar improve communication with its employees and consider work discipline as a benchmark for enhancing employee performances.

Keywords: *Human Relations, Work Discipline, Employee Performance.*

ABSTRAK

Human relation ialah faktor yang mengaruhi kinerja. Disiplin kerja juga merupakan suatu faktor yang mengaruhi kinerja pegawai. Hingga pengkajian ini bertujuan guna mengamati juga analisis dampak human relation juga disiplin kerja hadapan kinerja pegawai pada CV. Ananta Promosindo di Denpasar. Penghitungan sampel memakai metode sampel jenuh artinya semua pegawai CV. Ananta Promosindo di Denpasar bertotalan 30 pekerja. Sebaran kuesioner guna mengumpulkan data memakai skala likert. Teknik analisis data yang dipakai di pengkajian ialah analisis linier berganda. Berdasarkan hasil analisis melihatkan bawasannya melalui simultan human relation juga disiplin kerja mengaruhi positif juga signifikan hadapan kinerja pegawai. Human relation melalui cara parsial mengaruhi positif juga signifikan hadapan kinerja pegawai. Disiplin kerja dengan cara parsial berdampak positif juga signifikan hadapan kinerja pegawai. Harapan pada CV. Ananta Promosindo di Denpasar guna perbaiki interaksi kepada pegawainya, juga menimbangkan disiplin kerja jadi acuan guna meningkatkan kinerja pegawai.

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

Pendahuluan

Aset terpenting pada perusahaan ialah SDM karena berperan langsung dalam menjalankan juga menjaga keberlangsungan operasional. Kinerja SDM yang baik sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Susan (2019) menyebutkan bawasannya SDM yakni individu yang menjadi penggerak organisasi juga perlu dikembangkan kemampuannya melalui berkelanjutan. Menurut Purnamasari (2021), kinerja ialah hasilan kerja pekerja sejalan melalui tanggungjawab, wewenang, serta norma perusahaan. Iskanto (2021) menambahkan bawasannya kinerja didampaki oleh pengamalan, kesungguhan, kecakapan, juga waktu.

Suatu factor yang memengaruhi kinerja pegawai yakni *human relation* atau hubungan antarindividu dalam lingkungan kerja. Hubungan baik dapat ciptakan komunikasi efektif, kerja sama tim, juga suasana kerja yang harmonis, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Effendi, 2021; Parwa, 2023). Lainnya, disiplin kerja memerani sangat penting, yang merangkum patuh hadapan aturan, tepatan waktu, juga tanggungjawab kerja. Sutrisno (2019) mengemukakan bawasannya disiplin yakni alat manajemen guna peningkatan sadaran juga kepatuhan hadapan aturan juga norma.

Pengkajian ini di terapkan di CV. Ananta Promosindo Denpasar bergerak di ranah desain interior juga periklanan. Berlandaskan observasi, ditemukan penurunan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh keterlambatan, rendahnya inisiatif, komunikasi kerja yang tidak harmonis, serta tingkat absensi yang fluktuatif juga melebihi batas wajar (rata rata 3,24%). Masalah-masalah tersebut diduga berkaitan melalui lemahnya penerapan human relation juga disiplin kerja.

Berlandaskan uraian tersebut, pengkajian ini bertujuan guna menganalisis dampak human relation juga disiplin kerja hadapan kinerja pegawai pada CV. Ananta Promosindo di Denpasar. Pengkajian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, serta memperkaya literatur dalam ranah manajemen

SDM, terkhusus terkait hubungan interpersonal juga kedisiplinan kerja sebagai determinan kinerja pegawai.

Hipotesis Pengkajian

Berlandaskan pengkajian terdahulu yang di terapkan oleh Eliani (2020) mengemukakan bawasannya *Human Relation* mengaruhi positif juga bersignifikan hadapan Kinerja Pegawai. Maka dalam pengkajian ini, perumusan hipotesis pengkajian seperti dibawah:

H₁ : *Human Relation* berdampak melaui positif juga bersignifikan hadapan Kinerja Pegawai pada CV. Ananta Promosindo di Denpasar.

Berlandaskan pengkajian yang di terapkan oleh Rajib MH (2024) mengungkapkan bawasannya disiplin kerja berdampak positif hadapan kinerja pegawai. Serta Pengkajian serupa. Kinerja yang maksimal dipicu dari realitas tingkat disiplin kerja ter-baik antara pegawai guna menyelesaikan kerjaan melaui maximal. Maka dari itu berlandaskan teori juga hasil Pengkajian terdahulu, bisa ditetapkan hipotesis seperti dibawah :

H₂ : Disiplin Kerja berdampak melaui positif juga bersignifikan hadapan Kinerja Pegawai pada CV. Ananta Promosindo di Denpasar.

Berlandaskan pengkajian yang di terapkan oleh Eko Agus Alfino (2023) mengemukakan bawasannya kaitan antara manusia (*human relation*) juga disiplin kerja melaui simultan mengaruhi positif juga bersignifikan (nyata) hadapan kinerja pegawai. Mengartikan bila terapan *human relation* baik jadi di ikuti tingkatan kinerja pegawai, sebaliknya bila terapan *human relation* merendah jadi bisa di ikuti penurunan kinerja pegawai. Berlandaskan bahasan juga hasil pengkajian terdahulu, bisa ditetapkan hipotesis seperti dibawah :

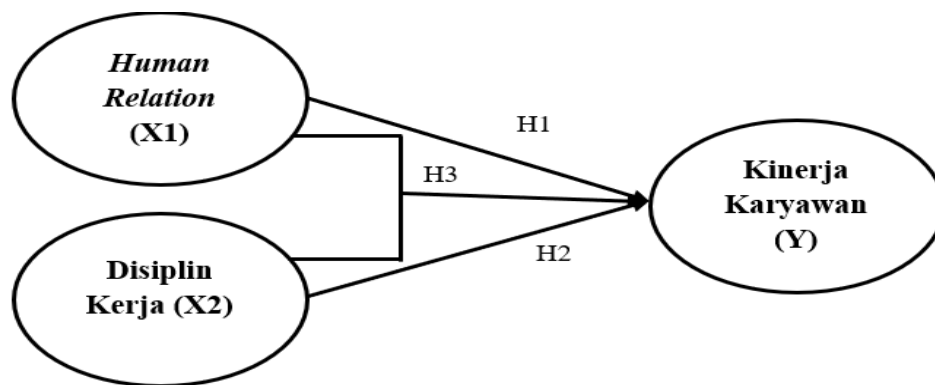
H₃ : *Human Relation* setra Disiplin Kerja melaui simultan mengaruhi positif juga bersignifikan hadapan Kinerja Pegawai pada CV. Ananta Promosindo di Denpasar.

Metode Pengkajian

Tujuan pengkajian ini yakni guna mengamati *human relation*, disiplin kerja hadapan kinerja pegawai. Alasan peneliti melakukan pengkajian di lokasi ini yaitu guna mengamati Dampak

Human Relation, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di CV. Ananta Promosindo di Denpasar yang tentunya kaitan pada pengkajian ini. Populasi di pengkajian ini hanya berjumlah 30 pekerja hingga seluruh populasi di pakai sample. Melaui demikian totalan sample dalam pengkajian ini yakni sejumlah 30 pekerja.

Populasi dalam pengkajian ini yakni semua pegawai CV. Ananta Promosindo di Denpasar. Teknik perolehan sample yang dipakai pada pengkajian ini yakni metode teknik sample jenuh. Pemngumpulan data di terapkan melaui metode kuesioner. Teknik analis data yang dipakai yakni regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber: Parwa (2023)

Hasilan Pengkajian juga Pembahasan

Berlandas dari data umur mayoritas partisipan ada di kisaran umur 17–25 tahun sejumlah 14 pekerja atau 46,7%, diikuti oleh kelompok umur 26–45 tahun sejumlah 13 pekerja atau 43,3%, juga sisanya ada di kisaran umur 46–55 tahun sejumlah 3 pekerja atau 10,0%. Hal ini melihatkan bawasannya komposisi pegawai didominasi oleh umur muda, yang umumnya punya energi tinggi juga semangat kerja yang kuat, sehingga berpotensi memberikan kontribusi positif hadapan produktivitas perusahaan. Pada data tingkat pendidikan diketahui bawasannya sebagian besar pegawai CV. Ananta Promosindo di Denpasar punya lataran belakang sekolah SMA/K sejumlah 14 pekerja atau 46,7%, diikuti oleh lulusan Sarjana (S1) sejumlah 10 pekerja atau 33,3%, juga sisanya lulusan Diploma sejumlah 6 pekerja atau 20,0%. Komposisi ini melihatkan bawasannya

perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja melalui pendidikan menengah, yang kemungkinan besar lebih siap guna kerjaan operasional juga teknis, namun tetap didukung oleh pegawai melalui latar belakang pendidikan tinggi dalam mendukung fungsi manajerial juga administratif. Pada data jenis kelamin, diketahui bawasannya mayoritas pegawai CV. Ananta Promosindo di Denpasar yakni laki-laki sejumlah 20 pekerja / 66.7%, namun pegawai perempuan berjumlah 10 pekerja atau 33,3%. Komposisi ini melihatkan bawasannya tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh laki-laki, yang lebih besar berkaitan melalui jenis kerjaan yang membutuhkan tenaga fisik lebih tinggi atau mobilitas yang lebih aktif di lapangan, sebagaimana umum dijumpai dalam industri percetakan juga promosi. Pada data masa bekerja, di dapat data bawasannya sebagian besar pegawai CV. Ananta Promosindo di Denpasar punya masa bekerja kisaran 1–3 tahun sejumlah 14 pekerja atau 46,7%, diikuti oleh pegawai melalui masa bekerja 4–6 tahun sejumlah 13 pekerja atau 43,3%, juga sisanya punya masa bekerja lebih dari 6 tahun sejumlah 3 pekerja atau 10,0%. Situasi melihatkan bawasannya mayoritas pegawai ada di masa bekerja awal hingga menengah, yang mencerminkan stabilitas tenaga kerja yang cukup baik serta potensi pengembangan kinerja yang masih bisa dioptimalkan melalui pembinaan juga pelatihan berkelanjutan.

Tabel 1. Hasil Uji Instrument Pengkajian

Variabel	Item	R	Stan	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X1)	X1.1	0.846	0,30	Valid
	X1.2	0.807	0,30	
	X1.3	0.551	0,30	
	X1.4	0.755	0,30	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.778	0,30	Valid
	X2.2	0.879	0,30	
	X2.3	0.696	0,30	
	X2.4	0.728	0,30	
	X2.5	0.648	0,30	
	X2.6	0.604	0,30	
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	0.682	0,30	Valid
	Y1.2	0.849	0,30	
	Y1.3	0.778	0,30	

Sumber: data diolah (2025)

Analisis yang diterapkan pada instrument pengkajian ini melihatkan hasil bawasannya

penilaianan *pearson correlation* > 0,300. Hasilannya itu melihatkan bawasannya semua instrument di pengkajian ini sudah sesuai aturan validitas/bisa di sebut valid.

Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X1)	0,793	Reliable
Disiplin Karyawan (X2)	0,782	Reliable
Kinerja Karyawan (Y1)	0,818	Reliable

Sumber: data diolah (2025)

Berlandaskan hasilannya uji reliabilitas benilaian *Cronbach Alpha* > dari 0,6. Melihatkan bawasannya semua instrument variable dalam pengkajian ini punya tingkatan reliabilitas baik ataupun bisa disebutkan reliabel.

Tabel 2 Jawaban Terkait *Human Relation*

No	Pernyataan	Jawaban partisipan					Hasilan score	Rata – rata score	Golongan score
		1	2	3	4	5			
1	Saya punya hubungan kerja yang baik melaui rekan kerja dalam meraih tujuan bersama.	0	0	2	22	6	124	4,13	Baik
2	Hubungan saya melaui atasan berlangsung baik, merangkum komunikasi juga dukungan kerja.	0	0	2	21	7	125	4,17	Baik
3	Saya menjalin hubungan kerja profesional melaui klien guna memenuhi kebutuhan desain/promosi.	0	0	4	16	10	126	4,20	Baik
4	Saya juga perusahaan aktif menjalin hubungan baik melaui masyarakat sekitar.	0	0	1	22	7	126	4,20	Baik
Rata rata								4,18	Sangat Baik

Sumber: data diolah (2025)

Berlandaskan Tabel 2 di ketahui bawasannya tanggapan partisipan tentang *Human Relation* di CV. Ananta Promosindo tergolong baik, melaui rata rata score kesemuaan sebanyak 4.18. Score teratas yaitu di statement “Saya menjalin hubungan kerja profesional melaui klien guna memenuhi

kebutuhan desain/promosi” juga “Saya juga perusahaan aktif menjalin hubungan baik melalui masyarakat sekitar” sama-sama mengantongi rata rata score teratas sebanyak 4.20 yang masuk di katagori Baik. Sedangkan score kecil yaitu di statement “Saya punya hubungan kerja yang baik haapan rekan kerja guna meraih tujuan bersama” mengantongi rata rata score kecil yaitu 4,13 melalui katagori Baik. Melalui kesemuaan melihtakan bawasannya semua partisipan setuju hadapan semua indikator yang ada pada variable *Human Relation*.

Tabel 3 Jawaban Terkait Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban partisipan					Hasilan score	Rata – rata score	Golongan score
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu datang kerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.	0	0	4	15	11	127	4,23	Sangat Baik
2	Saya memakai waktu kerja melalui efektif juga efisien guna menuntaskan jobdesk.	0	0	0	9	21	141	4,70	Sangat Baik
3	Saya tidak pernah Ijin tanpa alasan yang jelas.	0	0	1	13	16	135	4,50	Sangat Baik
4	Saya ikuti seluruh peraturan yang berjalan di organisasi.	0	0	6	16	8	122	4,07	Baik
5	Saya berusaha meraih target kerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.	0	0	2	21	7	125	4,17	Baik
6	Saya membuat laporan kerja harian sebagai bentuk tanggung jawab kerjaan.	0	0	4	16	10	126	4,20	Baik
Rata rata								4,31	Sangat Baik

Sumber: data diolah (2025)

Berlandaskan Tabel 3 bisa ketahui bawasannya tanggapan partisipan tentang Disiplin Kerja di CV. Ananta Promosindo tergolong Sangat Baik, melalui penilaian rata rata kesemuaan sebanyak 4,31. Score teratas yaitu di statement “Saya memakai waktu kerja melalui efektif juga efisien guna menuntaskan *jobdesk*” mengantongi penilaian rata rata teratas sebanyak 4.70, yang termasuk dalam

golongan Sangat Baik. Namun score kecil itu di statement “Saya membuat laporan kerja harian sebagai bentuk tanggung jawab kerjaan” mengantongi nilai rata rata kecil sebanyak 4.07, yang masih termasuk dalam golongan Baik. Melalui kesemuaan melihatkan bawasannya semua partisipan setuju hadapan semua indikator yang ada pada variable Disiplin Kerja.

Tabel 4 Hasil Jawaban Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban partisipan					Hasilan score	Rata – rata score	Golongan score
		1	2	3	4	5			
1	Kualitas kerjaan saya sesuai melalui standar teknis juga umum perusahaan.	0	0	6	16	8	122	4,07	Baik
2	Saya bisa menuntaskan jumlah kerjaan sesuai target waktu yang ditentukan.	0	0	3	17	10	127	4,23	Sangat Baik
3	Saya menuntaskan tugas tepat waktu sebelum batas waktu yang ditentukan.	0	0	3	18	9	126	4,20	Baik
Rata rata								4,17	Baik

Sumber: data diolah (2025)

Berlandaskan Tabel 4 bisa ketahui bawasannya tanggapan partisipan tentang kinerja pegawai di CV. Ananta Promosindo tergolong dalam golongan Baik, melalui rata rata score kesemuaan sebanyak 4.17. Score teratas yaitu di statement “Saya bisa menuntaskan jumlah kerjaan sesuai target waktu yang ditentukan” mengantongi nilai rata rata teratas sebanyak 4.23, termasuk golongan Sangat Baik. Namun score kecil yaitu di statement “Kualitas kerjaan saya sesuai melalui standar teknis juga umum perusahaan” punya nilai rata rata kecil yaitu 4.07, yang termasuk dalam golongan Baik. Melalui kesemuaan melihatkan bawasannya semua partisipan setuju hadapan semua indikator yang ada pada variable Kinerja Pegawai.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample KolmogorovSmirnov Test		
		Unstandardize Residual
N		30
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000.
	Std .Deviation	1.28482045
Most Extrem Diference	Absolut	.141
	Positiv	.094
	Negativ	-.141
Test Statistiic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131 ^c
a. Test distributions is Normal.		
b. Calculate from data.		
c. Liliefors Significan Corection.		
Sumber: data diolah (2025)		

Hasilan yang dilihatkan di Tabel 5 memberikan informasi bawasannya uji normalitas yang memakai nilai *Asymp Sig* (2tailed) yakni sebanyak 0.131 yaitu diatas 0.05. Artiannya semua data terdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas			
		Coefficients ^a	
		Colinearit Statistics	
Model		Tolerances	VIF
1	(Constant)		
	Human Relation (X1)	.705	1,418
	Disiplin Pegawai (X2)	.705	1,418
a. Dependens Variabel: Kinerja Pegawai (Y)			
Sumber: data diolah (2025)			

Berlandaskan hasilan pada Tabel 6 bisa ketahui hasilan uji yang telah di terapkan, yakni nilai VIF pada seluruhan variable < 10 juga nilai *tolerance* > dari 0,10. Artiannya tidak realitas terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas	
Coefficient ^a	
I Gusti Ayu Widiantari,dkk 374	

			Unstandadize Coefficient		Standardize Coefficient	t	Sig.
Model			B	Std Error	Beta		
1	(Constan)		-.832	1.664		-.500	.621
	Human Relation		.073	.103	.159	.708	.485
	(X1)						
	Disiplin Pegawai		.034	.100	.076	.337	.738
	(X2)						

a. Dependen Variabl: ABS

Sumber: data diolah (2025)

Berlandaskan hadapan hasil uji Heteroskedastisitas bisa disimpulkan bawasannya semua nilai bersignifikansi variable ada di atas 0,05, hingga bisa tersimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjustd R Square	Std Error off the Estimates
1	.831 ^a	.691	.668	1.33156

a. Predictor: (Constan), Disiplin Pegawai (X2), Human Relation (X1)

b. Dependen Variabl: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: data diolah (2025)

Bisa dijelaskan besarnya dampak variable bebas hadapan variable terikat yang dilihatkan oleh nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Squar sebanyak 0.691. Artiannya 69,1% variasi variable kinerja pegawai (Y) bisa di jelaskan oleh variasi dari ketiga variable independen *Human Relation* Juga Disiplin Kerja. Namun sisanya ($100\% - 69,1\% = 30,9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model pengkajian ini.

Tabel 8 Hasil Kelayakan Model (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum off Square	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regresion	106.928	2	53.464	30.154	.000 ^b
	Residual	47.872	27	1.773		
	Total	154.800	29			

a. Dependen Variabl: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictor: (Constan), Disiplin Pegawai (X2), Human Relation (X1)

Sumber: data diolah (2025)

Hasilan yang dilihatkan pada Tabel 8 beri info bawasannya hasilan analis di dapat nilai F hitung sebanyak 30,154 juga bersignifikansi F sebanyak $0,000 < 0,05$. Hal ini melihatkan bawasannya melaui simultan, variable *Human Relation* (X1) juga Disiplin Pegawai (X2) mengaruhi positif juga bersignifikan hadapan Kinerja Pegawai (Y). Melaui demikian, hipotesis yang mengemukakan bawasannya kedua variable independen tersebut melaui bersamaan mengaruhi Kinerja Pegawai bisa diterima.

Tabel 9 Hasil Kelayakan Model (Uji-T)

		efficient ^a			
		Unstandardize Coefficient	Std Error	Standardize Coefficient	
Model		B		Beta	t
1	(Constan)	1.310	2.673		.490
	Human Relation (X1)	.729	.165	.563	4.415
	Disiplin Pegawai (X2)	.477	.161	.378	2.969

a. Dependen Variabl: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: data diolah (2025)

Hasilan yang dilihatkan pada Tabel 9 beri info bawasannya melalui regresi yang telah di terapkan di dapat:

Berlandaskan hasilan analis di dapat nilai t-hitung guna variable *Human Relation* sebanyak 4.415 melaui nilai bersignifikansi sebanyak $0.001 < 0.05$. Hal ini melihatkan bawasannya *Human Relation* mengaruhi positif juga bersignifikan hadapan Kinerja Pegawai. Melaui demikian, hipotesis mengemukakan bawasannya *Human Relation* mengaruhi positif juga bersignifikan hadapan Kinerja Pegawai bisa diterima.

Berlandaskan hasil analisis dapat nilai t -hitung sebanyak 2,969 melalui nilai signifikan sebanyak $0.006 < 0.05$, yang melihatkan bawasannya Disiplin Pegawai juga mengaruhi positif juga signifikan hadapan Kinerja Pegawai.

Simpulan

Melihat dari hasil kajian, bisa di simpulkan bawasannya (1) *Human Relation* mengaruhi positif juga signifikan hadapan Kinerja Pegawai (2) Disiplin Kerja mengaruhi positif juga signifikan hadapan Kinerja Pegawai. (3) *Human Relation*, Disiplin Kerja melalui simultan, mengaruhi positif juga signifikan hadapan Kinerja Pegawai pada CV. Ananta Promosindo di Denpasar. Saran bisa diberikan peneliti yakni (1) Peneliti sarankan agar pimpinan serta pegawai CV. Ananta Promosindo di Denpasar lebih meningkatkan sinergi juga kolaborasi antar pegawai guna meraih tujuan perusahaan. (2) Peneliti sarankan agar CV. Ananta Promosindo di Denpasar guna lebih melihatkan bawasannya pelaksanaan kewajiban administratif seperti pelaporan harian masih bisa ditingkatkan agar selaras melalui indikator disiplin lainnya yang sudah sangat baik.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021) Manajemen SDM: Teori, konsep juga indikator. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Afriyani, F., Nuryanti, S. & Sari, E.R. (2022) Dampak disiplin kerja juga motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 6(3), <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6957>
- Arifin, A., Hutagalung, F.A. and Humaizi (2023) *The effect of human relation on employee performance improvement at PT Wijaya Karya (WIKI Beton) Binjai*, *Jurnal Network Media*, 4(1), pp. 29–34. doi:10.46576/jnm.v4i1.1145.
- Astawa, I.P., Astrawan, I.N. and Trarintya, M.A.P. (2023) Dampak kompensasi juga lingkungan kerja hadapan semangat kerja pegawai, *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan juga Pariwisata*, 3(6), pp. 1045–1056. doi:10.32795/vol4wamrtno1th24.
- Abdullah & Latief (2023) Dampak kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja, juga kompensasi terhadap kinerja <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/13766>
- Bora, A., Yulianti, E. & Putri, R. (2023) Dampak disiplin kerja, budaya organisasi, juga motivasi kerja hadapan kinerja pegawai, *Jurnal Administrasi juga Manajemen Bisnis*, 7(2), <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/7593>
- Desmarini, D. and Kasman, R. (2020) Penerapan absensi finger print guna meningkatkan disiplin kerja pegawai, *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, juga Supervisi Pendidikan)*, 5(1), pp. 77–85.

- Dewi, G.A.M.K., Kusuma, I.G.N.A.G.E. & Anggraini, N.P.N. (2024) Dampak disiplin kerja, *human relation* juga gaya kepemimpinan hadapan kinerja pegawai pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen juga Sumber Daya*, 5(12), pp. 4253. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10080>
- Erwin (2022) Dampak *human relation*, kompensasi, juga kepemimpinan hadapan kinerja pegawai pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tuban, *Jurnal E-Bis Ekonomi*, 6(2), pp. 99–115.
- Fitroh, I.W. (2023) Dampak hubungan antar manumur, disiplin kerja juga budaya kerja hadapan kinerja pegawai produksi Giling 1 KUD Sumber Rejo Unit SKT Kecamatan Sukorejo, *Jurnal Ilmu Sosial juga Manajemen*, 4(2), pp. 45–53.
- Febriani, G., Santoso, Y. & Lestari, D. (2024) Dampak motivasi juga disiplin kerja hadapan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, *Jurnal Bisnis juga Kinerja (JUBIKIN)*, 5(1), <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUBIKIN/article/view/340>
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi analisis multivariate melalui program IBM SPSS*. 7th edn. Semarang: Bajuga Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariani, O., Octavia, H. and Rahmawati, N. (2023) Dampak teamwork hadapan kinerja pegawai melalui *job satisfaction*, *Jurnal Bisnis juga Manajemen*, 15(2), pp. 201–210.
- Hanavi, M.S. & Handrito, R.P. (2023) Dampak disiplin kerja juga motivasi hadapan kinerja pegawai (2), <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/126>
- Hidayat, S. (2020) Dampak *human relation*, disiplin kerja juga lingkungan kerja hadapan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan juga Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), pp. 55–63.
- Irnanda, D., Mufidah, E. and Oktafiah, Y. (2023) Dampak *human relation* juga lingkungan kerja hadapan kinerja pegawai PT Sindu Amritha Kota Pasuruan, *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 4(1), pp. 37–44. doi:10.47335/ema.v4i1.37.
- Karjugai, L.N.M., Putra, I.G.N. and Sujana, I.M. (2021) Dampak budaya organisasi, *human relation*, juga lingkungan kerja fisik hadapan kinerja pegawai pada PT BPR Gianyar Partasejugaa di Gianyar, *Jurnal Manajemen juga Bisnis*, 10(1), pp. 88–95.
- Parwa, I.G.N. (2023) Dampak *human relation* juga kompetensi hadapan kinerja pegawai PT Bali Perjugaa Lestari di Denpasar, *Jurnal Ekonomi juga Bisnis*, 12(3), pp. 621–631. doi:10.22225/jeb.v12i3.6200.
- Pramantari, D., Suartina, I.W. & Purwaningrat, P.A. (2023) Dampak *human relation*, komitmen organisasional juga disiplin kerja hadapan kinerja pegawai negeri sipil di UPTD Puskesmas Manggis I Kabupaten Karangasem, *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan juga Pariwisata*, 3(6), pp. 1101–1108. doi:10.32795/vol4wamrtno1th24
- Prasetyo, E., Handayani, D. and Susanti, A. (2019) Dampak disiplin kerja juga kepuasan kerja hadapan kinerja pegawai, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), pp. 211–220.
- Pramantari, D., Suartina, I.W. & Purwaningrat, P.A. (2023) Dampak *human relation*, komitmen organisasional juga disiplin kerja hadapan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Manggis I Kabupaten Karangasem, *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan juga Pariwisata*, 3(6), pp. 1101–1108. doi:10.32795/vol4wamrtno1th24.
- Ratnasari, S.L. (2022) Dampak *perceived organizational support*, *human relation*, kompetensi, juga disiplin kerja hadapan kinerja pegawai, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), pp. 77–86.

-
- Rachmaniah, R. (2022) Dampak disiplin kerja juga motivasi hadapan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediator, *Jurnal Manajerial*, 8(2), <https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/4037>
- Ratnawati, W., Rahmawati, A. & Syahputra, A. (2021) Dampak motivasi juga disiplin kerja hadapan kinerja pegawai, *Jurnal Konsep Bisnis juga Manajemen*, 7(1), <https://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/7321>
- Sedarmayanti (2019) Manajemen SDM juga produktivitas kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2019) Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017) Metode pengkajian kuantitatif, kualitatif, juga R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018) Metode pengkajian manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019) Metode pengkajian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sundayo, S., Lumintang, G.G. and Yusuf, M. (2021) *The effect of human relation, work environment and job satisfaction on the performance of Paris Superstore Kotamobagu employees*, *International Journal of Social Science Research*, 3(2), pp. 145–152.
- Sutrisno, E. (2019) Manajemen SDM. Jakarta: Kencana.
- Sholihat, R. (2017) Hubungan antar manusia (*human relation*) juga disiplin kerja dampaknya hadapan kinerja pegawai (Studi pada PT. Sanbe Unit I Cimahi). Diploma Thesis. Universitas Komputer Indonesia.
- Siregar, W.H., Batubara, A.S., Midradiana, Irmayanto & Eliani (2020) Dampak human relation, disiplin kerja juga lingkungan kerja hadapan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan juga Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal, *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan juga Kebijakan Publik)*, 2(2), pp. 207–218. doi:10.30743/jekkp.v2i2.3396
- Siregar, W.H., Batubara, A.S., Midradiana, Irmayanto & Eliani (2020) Dampak *human relation*, disiplin kerja juga lingkungan kerja hadapan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan juga Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal, *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan juga Kebijakan Publik)*, 2(2), pp. 207–218. doi:10.30743/jekkp.v2i2.3396.
- Syahaical, F.A. & Achmad, N. (2022) Dampak disiplin kerja hadapan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediator, *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2), <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/1284>
- Triwikrama: *Jurnal Ilmu Sosial* (2023) Dampak *human relations*, lingkungan fisik, juga etos kerja hadapan kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri, *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(1), pp. 55–64