

## PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman)

Desti Ayu Sugianti<sup>1</sup>, Renny Sri Purwanti<sup>1</sup>, M. Aziz Basari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

[desantidesti@gmail.com](mailto:desantidesti@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, perumahan, dan kawasan permukiman Kota Banjar). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) *Human relation* pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar. (2) Etos kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar. (3) Pengaruh *Human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, Koefisien Detrminasi, dan Uji hipotesis menggunakan Uji signifikasi (Uji t). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai.

**Kata Kunci** : *Human Relation*, Etos Kerja Pegawai, Kota Banjar

### Pendahuluan

Organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara profesional. SDM merupakan salah satu aset yang penting. Jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya SDM yang baik, organisasi akan sulit berkembang. Suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka dapat menjaga *Human relation* atau hubungan baik sesama pegawai.

Widjaja dalam Arridha (2014 : 1) menyatakan bahwa '*Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi : sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati'. Selanjutnya hal terpenting dalam mewujudkan *Human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan bagaimana kita mampu menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis guna mencapai kepuasan kerja yang

bertujuan menciptakan etos kerja. Etos kerja merupakan aspek penting yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau hal ini dimiliki maka organisasi akan semakin berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar.

Setiap organisasi selalu ingin maju dengan melibatkan anggota yang memiliki SDM untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya memiliki etos kerja dengan pelatihan kerja yang sesuai dengan peraturan pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 1 bahwa Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Sinamo (2016:282) menyatakan bahwa : “Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal.

Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Human relation* terhadap Etos Kerja Pegawai. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmad Hidayat Hasibuan (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bahwa hubungan manusia dan kondisi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa etos kerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar masih belum optimal, kenyataan yang terjadi bahwa etos kerja pegawai yang belum optimal disebabkan oleh *Human relation* tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, melemahnya etos kerja pegawai dikarenakan pegawai kurang semangat dalam bekerja dan masih ada pegawai yang bermalas-malasan, pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurang bertanggung jawab atas segala tingkah lakunya, pegawai kurang terampil dalam bekerja, serta pegawai tidak memiliki kesadaran patriotisme yang tinggi.

Berdasarkan Uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human relation* Terhadap Etos Kerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar”**.

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *Human relation* pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar?
2. Bagaimana Etos Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar?
3. Bagaimana Pengaruh *Human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar?

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Human relation* pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar.
2. Etos kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar.
3. Bagaimana Pengaruh *Human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar.

### **Landasan Teoritis**

*Human relation* merupakan esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa *Human relation* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja. Menurut Bahauddin dalam Widdi ( 2010:49 ) *Human relation* adalah sebagai berikut: hubungan antar manusia merupakan hubungan atau kerjasama antara dua individu atau lebih, khususnya dalam status hubungan atau interaksi sosial. Buruk atau baiknya hubungan ini dapat diukur dari adanya kepercayaan yang bersifat timbal balik antara satu orang dengan orang lain serta dari adanya sebuah penghormatan dan penghargaan dan rasa tolong menolong yang kokoh.

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pegawai dalam suatu organisasi akan membuat para pegawai tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di suatu instansi merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pegawai. Sebagai hasilnya, kinerja pegawai akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dari pengertian diatas apabila *Human relation* berjalan dengan baik dalam suatu organisasi, maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai tersebut. Dapat disimpulkan bahwa *Human relation* berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian menurut Sugiyono dalam Nisa (2017 : 83) bahwa : ‘Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu’. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8) adalah sebagai berikut: Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016:6) metode survey adalah: Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan pengedaran kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode tersebut yang dimaksudkan untuk mendapatkan data-data dan fakta-fakta dari permasalahan yang diteliti dengan cara mencari data yang faktual dari variabel-variabel yang diteliti.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Human Relation* pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar**

**Tabel 4.16**

#### **Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden**

#### **Mengenai Variabel *Human relation* pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar**

<b>Indikator</b>	<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor yang Ditargetkan</b>	<b>Skor yang Dicapai</b>	<b>Skor Rata-rata</b>
Komunikasi	1	Komunikasi terjalin dengan baik sehingga terjalin hubungan yang baik antar pegawai	58 x 5 = 290	256	250,3
	2	Setiap pegawai mampu menyampaikan informasi yang mudah dimengerti mengenai pekerjaan	58 x 5 = 290	243	
	3	Setiap pegawai mampu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai	58 x 5 = 290	252	
Partisipasi	4	Setiap pegawai mampu menjaga kerukunan antar pegawai	58 x 5 = 290	244	241
	5	Setiap pegawai senantiasa menerapkan prinsip kerja sama dalam setiap pekerjaan	58 x 5 = 290	244	
	6	Pegawai selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan	58 x 5 = 290	235	

Hubungan Konseling	7	Pegawai selalu berkonsultasi ketika pegawai mempunyai masalah dalam pekerjaan	$58 \times 5 = 290$	236	234,8
	8	Pimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawai yang sedang frustasi	$58 \times 5 = 290$	229	
	9	Pimpinan mampu memberikan solusi kepada pegawai yang mempunyai masalah	$58 \times 5 = 290$	237	
	10	Setiap pegawai mempunyai keinginan untuk menyelesaikan masalah yang sedang terjadi	$58 \times 5 = 290$	237	
<b>Jumlah</b>			<b>2900</b>	<b>2413</b>	<b>726,1</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>290</b>	<b>241,3</b>	<b>242</b>

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah indikator komunikasi dari pernyataan komunikasi terjalin dengan baik sehingga terjalin hubungan yang baik antar pegawai dengan total skor rata-rata sebesar 250,3 sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator hubungan konseling dari pernyataan Pimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawai yang sedang frustasi dengan total skor rata-rata sebesar 234,8 yang menunjukkan tinggi.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Nilai tertinggi secara keseluruhan =  $5 \times 58 \times 10 = 2900$

Nilai terendah secara keseluruhan =  $1 \times 58 \times 10 = 580$

Jumlah Kriteria pernyataan = 5

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Penentuan Interval**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
0 – 580	Sangat tidak baik
581 – 1160	Tidak baik
1161 – 1740	Cukup baik
1741 – 2320	Baik
<b>2320 – 2900</b>	<b>Sangat baik</b>

*Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019*

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.17 nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang *Human Relation* adalah sebesar 2413 dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 2320 – 2900 sehingga hal ini berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar termasuk dalam kategori sangat baik.

**Etos Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar**

**Tabel 4.34**

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden**

**Mengenai Variabel Etos Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar**

<b>Indikator</b>	<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor yang Ditargetkan</b>	<b>Skor yang Dicapai</b>	<b>Skor Rata-rata</b>
------------------	-----------	-------------------	------------------------------	--------------------------	-----------------------

Iman dan Takwa kepada Tuhan yang Maha Esa	1	Pegawai memiliki sikap dan perilaku yang baik terhadap pimpinan maupun rekan kerja	$58 \times 5 = 290$	266	264,5
	2	Setiap pegawai senantiasa mempunyai sifat yang jujur	$58 \times 5 = 290$	263	
Berkepribadian tangguh dan mandiri)	3	Setiap pegawai mampu menghadapi persoalan dengan baik	$58 \times 5 = 290$	238	236
	4	Pegawai senantiasa dengan mandiri menyelesaikan pekerjaan	$58 \times 5 = 290$	234	
Bekerja Keras	5	Pegawai senantiasa bekerja keras dalam bekerja	$58 \times 5 = 290$	235	231,5
	6	Pegawai tidak bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan	$58 \times 5 = 290$	228	
Berdisiplin	7	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada di dalam kantor	$58 \times 5 = 290$	232	232,5

	8	Pegawai selalu memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	$58 \times 5 = 290$	233	
Cerdas, Arif, dan Bijaksana	9	Pegawai mampu mengendalikan diri pada situasi disekitar kantor jika terjadi konflik	$58 \times 5 = 290$	239	236,5
	10	Setiap pegawai mampu menyikapi orang lain dengan baik	$58 \times 5 = 290$	234	
Terampil dalam Bekerja	11	Pegawai selalu berupaya untuk meningkatkan keterampilannya dalam bekerja	$58 \times 5 = 290$	237	237
	12	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik	$58 \times 5 = 290$	237	
Sehat Jasmani dan Rohani	13	Setiap pegawai senantiasa mempunyai kesadaran untuk menjaga keseimbangan jasmani dan rohani	$58 \times 5 = 290$	241	237,5

	14	Pegawai mampu mengoptimalkan seluruh potensinya dalam bidangnya masing-masing	$58 \times 5 = 290$	234	
Memiliki Kesadaran Patriotisme yang tinggi	15	Pegawai selalu giat dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan dari dalam ataupun luar tempat bekerja	$58 \times 5 = 290$	241	248,5
	16	Pegawai harus mempunyai kesadaran untuk bekerja keras agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	$58 \times 5 = 290$	256	
<b>Jumlah</b>			<b>4640</b>	<b>3848</b>	<b>1924</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>290</b>	<b>82,9</b>	<b>240,5</b>

*Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah indikator iman dan taqwa kepada tuhan yang maha esa dari pernyataan pegawai memiliki sikap dan perilaku yang baik terhadap pimpinan maupun rekan kerja dengan total skor rata-rata 254,5 sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator bekerja keras dari pernyataan saya bersedia perusahaan mempengaruhi saya dengan total skor rata-rata sebesar 231,5.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Nilai tertinggi secara keseluruhan =  $5 \times 58 \times 16 = 4640$

Nilai terendah secara keseluruhan =  $1 \times 58 \times 16 = 928$

Jumlah Kriteria pernyataan = 5

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

**Tabel 4.35**

**Penentuan Interval**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
0 – 928	Sangat tidak baik
929 – 1856	Tidak baik
1857 – 2784	Cukup baik
2785 – 3712	Baik
<b>3713 – 4640</b>	<b>Sangat baik</b>

*Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019*

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.35 nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang Etos Kerja adalah sebesar 3848 dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 3713 – 4640 sehingga hal ini berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar termasuk dalam kategori sangat baik.

## **Simpulan**

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human relation* (Hubungan Antar Manusia) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar selama ini sudah sangat baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *Human Relation* memiliki tingkat hubungan yang kuat pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar.
2. Etos Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar selama ini sudah sangat baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa Etos Kerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang

kuat pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar.

3. *Human relation* (Hubungan Antar Manusia) berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *Human Relation* terhadap Etos kerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima. Semakin baik *Human relation* (Hubungan Antar Manusia) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar maka Etos Kerja Pegawai akan meningkat.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang diuraikan di atas, pada kesempatan ini penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. *Human Relation* pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar perlu ditingkatkan. Alangkah baiknya Pemimpin harus memberikan motivasi terutama pada pegawai yang sedang frustrasi, Pimpinan juga harus mampu menangani pegawai yang sedang mempunyai masalah dengan cara memberi masukan agar pegawai tetap semangat dalam bekerja.
2. Pelaksanaan Etos Kerja Pegawai telah berjalan dengan baik. Namun dalam hal ini alangkah baiknya jika pimpinan organisasi lebih tegas kepada pegawai agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dengan meningkatkan kedisiplinan maka etos kerja pegawai akan semakin meningkat.
3. *Human relation* sangat berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kota Banjar. Namun sebaiknya atasan dan bawahan harus bisa saling menghargai satu sama lain serta meningkatkan komunikasi dengan cara sering melakukan diskusi, saling bertukar pendapat, dan bersikap baik sesama rekan kerja. Etos kerja pegawai akan meningkat jika Hubungan antara Atasan dan bawahan terjalin dengan baik.
4. Berdasarkan hasil dan analisa yang telah dilakukan peneliti, penelitian ini masih banyak kelemahan dan kekurangan, sehingga masih banyak yang perlu diperhatikan dan diperbaiki lagi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Peneliti memeberikan saran agar penelitian

selanjutnya menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi etos kerja pegawai serta mencari teori-teori yang relevan.

### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen, Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Rahmad Hidayat. 2017. *Analisis pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi kerja terhadap etos kerja pegawai pada dinas penanaman modal dan perizinan satu atap provinsi sumatera utara*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Diakses tanggal 31 Januari 2019.
- Nasution, Arridha Helty. 2014. *Pengaruh human relations terhadap motivasi kerja karyawan divisi wood corrective & preventive department di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau. Diakses tanggal 1 Februari 2019.
- Rukmana, Widi Ega. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang. Diakses tanggal 31 Januari 2019.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta