

Pengaruh *Human Relation*, Stres Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Tebing TinggiErika Safitri¹, Rusmewahni^{1*}, Eka Mayastika Sinaga¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya^{1,2,3}Email: rusmewahni08@gmail.com***ABSTRACT**

Human Resource Management is the science and art of managing the relationships and roles of the workforce so that they are effective and efficient in helping to realize the goals of the company, employees and society. The aim of this research is to determine the influence of human relations, work stress and work facilities on employee performance at the population and civil registration services of the city of Tebing Tinggi. The research method used is a quantitative research method. The sampling used in this research was the Non Probability Sampling method and the type of sampling used total sampling, the number of samples studied was 30 respondents. The analysis tool used is multiple linear regression with the help of SPSS 25.00 Software. The results of this research show that human relations have a positive and significant effect on employee performance. Work stress has a positive and significant effect on employee performance. Work facilities have a positive and significant effect on employee performance. Human relations, work stress and work facilities simultaneously influence employee performance at the population and civil registration services of the city of Tebing Tinggi.

Keywords: Human Relations, Work Stress, Work Facilities, Employee Performance

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human relation, stres kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota tebing tinggi. metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Non-Probability Sampling dan jenis pengambilan sampel menggunakan sampling total, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 30 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS 25.00. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Human relation*, stres kerja dan fasilitas kerja

berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota tebing tinggi.

Kata kunci: *Human Relation*, Stres Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi.

Perhatian terhadap SDM didalam suatu organisasi sangatlah penting, terlebih dalam dunia kerja karena merupakan salah satu faktor pelaku dari semua kegiatan, selain sumber daya lainnya. Salah satu faktor utama yang berperan penting dalam dunia kerja adalah pegawai. Pegawai mempunyai kedudukan sangat penting serta dominan dalam dunia kerja. Khususnya dalam Pelayanan DAFDUKCAPIL (Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil Pada Kota Tebing Tinggi bisa dikatakan bahwa seorang pegawai dituntut untuk mampu bekerjasama, baik dalam organisasi maupun dalam pemerintahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2016) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *human relation*. *Human relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama (Hasibuan, 2016). Ketidak harmonisan *Human relation* memiliki fungsi untuk memotivasi para pegawai dengan meningkatkan daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial.

Faktor lainnya yang sering terjadi dalam menghambat kinerja pegawai adalah Stres Kerja. Pegawai sering sekali mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang lumayan banyak. Dan hal tersebut dapat membuat kinerja pegawai menurun, sehingga tidak tercapainya tujuan instansi dengan cepat dan tepat. Stres kerja yang dialami oleh pegawai di suatu instansi atau organisasi harus segera diatasi, agar tidak berpengaruh pada pekerjaan lainnya. Selain *Human Relation* dan Stres Kerja, ada juga Fasilitas Kerja yang menjadi permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Dalam suatu instansi para pegawai dapat memaksimalkan manfaat dari fasilitas yang disediakan oleh instansi tersebut, dengan memaksimalkan manfaat dari fasilitas maka pegawai bisa bekerja dengan baik dan senang terhadap pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan,(2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja

Menurut Afandi, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Human Relation

Human relation adalah hubungan manusiawi yang termasuk yaitu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan yang mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Effendy & Abi Hamid, 2016; Sudrajat et al., 2023)

Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang dapat dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres pada umumnya dapat diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja (Hasibuan, 2016)

Fasilitas Kerja

Menurut (Purnia et al., 2019) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar segala sesuatu pekerjaan.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti memakai penelitian *Expalanatory Research*. Menurut (Sugiyono, 2017) *Explanatory Research* yaitu penelitian yang mempunyai tujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif Kuantitatif.

Sifat penelitian dalam peneliti ini yaitu menggunakan sifat penelitian Pengembangan. Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari Lina yang dilakukan pada Tahun 2022 dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten”. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu Fasilitas Kerja. Variabel dalam penelitian ini adalah *Human Relation* (X1), Stres Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Para Pegawai Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi sebanyak 30 Pegawai.

Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel semua anggota populasi yang berjumlah 30 orang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini (Sugiyono, 2013).

Defenisi Operasional Variabel Penelitian**Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi, (2018)	Indikator Kinerja Pegawai adalah : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan 4. Tanggung jawab (Mangkunegara & Prabu, 2014)	Likert
2.	Human Relation (X1)	<i>Human Relation</i> adalah komunikasi <i>persuasive</i> yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. (Effendy & Abi Hamid, 2016)	Human Relation mempunyai beberapa indikator diantaranya: 1. Adanya komunikasi 2. Adanya pengarahan 3. Adanya keterbukaan 4. Adanya sikap saling menghargai. 5. Adanya Loyalitas Mustikawati & Hotimah, (2018)	Likert
3.	Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. (Safitri & Astutik, 2019)	Indikator Stres kerja adalah sebagai berikut : 1. Penyebab fisik 2. Beban kerja 3. Sifat pekerjaan 4. Kebebasan 5. Kesulitan (Sumarli et al., 2018)	Likert
4.	Fasilitas Kerja (X3)	Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai	Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari: 1. Mesin dan peralatan 2. Prasarana	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
		perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti & Rahadian, 2018)	3. Perlengkapan kantor 4. Ruangan kesehatan 5. Bangunan 6. Alat transportasi (Sullaida et al., 2022)	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $-r \text{ hitung} < -r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $-r \text{ hitung} > -r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 3 = 27$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367 (Ghozali, 2017), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.8 berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,610	0,367	Valid
2	0,715	0,367	Valid
3	0,727	0,367	Valid
4	0,883	0,367	Valid
Variabel Human Relation (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,735	0,367	Valid
2	0,790	0,367	Valid
3	0,585	0,367	Valid
4	0,372	0,367	Valid
5	0,380	0,367	Valid
Variabel Stres Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,624	0,367	Valid
2	0,795	0,367	Valid
3	0,870	0,367	Valid
4	0,641	0,367	Valid
5	0,389	0,367	Valid
Variabel Fasilitas Kerja (X3)			

Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Validitas
1	0,513	0,367	Valid
2	0,377	0,367	Valid
3	0,687	0,367	Valid
4	0,654	0,367	Valid
5	0,757	0,367	Valid
6	0,921	0,367	Valid

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

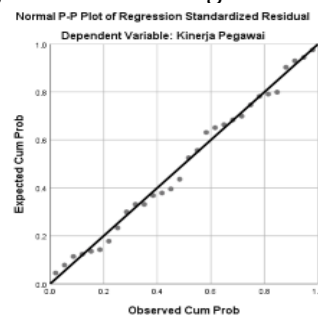
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)	0,793	0,6	Reliabel
Variabel <i>Human Relation</i> (X1)	0,722	0,6	Reliabel
Variabel Stres Kerja (X2)	0,770	0,6	Reliabel
Variabel Fasilitas Kerja (X3)	0,753	0,6	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 1. Normal P Plot

Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.28666694
Most Extreme Differences	Absolute		.077
	Positive		.077
	Negative		-.072
Test Statistic			.077
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		1.000 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.858

		Upper Bound	1.000
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 30 sampled tables with starting seed 2000000.			

b. Uji Multikolinieritas

Adapun perhitungan nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 5. berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Human Relation	.727	1.375
	Stres Kerja	.803	1.246
	Fasilitas Kerja	.687	1.457

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.414	1.720		.172
	Human Relation	.061	.068	.186	.375
	Stres Kerja	.061	.066	.181	.364
	Fasilitas Kerja	.061	.049	.264	.224

a. Dependent Variable: ABS_RES

3. Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dapat dilihat dalam tabel 7. berikut :

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.935	3.560	
	Human Relation	.320	.140	.354
	Stres Kerja	.287	.136	.311
	Fasilitas Kerja	.260	.102	.409

4. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 8. berikut :

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.738 ^a	.545	.492

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Stres Kerj, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data terlihat pada Tabel 9 berikut ini

Tabel 9 Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.935	3.560		.591
	Human Relation	.320	.140	.354	.031
	Stres Kerja	.287	.136	.311	.045
	Fasilitas Kerja	.260	.102	.409	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 10 berikut:

**Tabel 10
Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	57.490	3	19.163	.000 ^b
	Residual	48.010	26	1.847	
	Total	105.500	29		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Stres Kerja, Human Relation

Kriteria Pengambilan Keputusan :a) Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$.b) Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Dari tabel 10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10.378 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : $k=3$, dk penyebut : $n-k-1$ (5% ; $30-3$; 27) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,96. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (10.378) > F_{tabel} (2,96)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Human Relation, Stres Kerja, dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama diterima, artinya variabel *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hipotesis kedua diterima, artinya variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hipotesis ketiga diterima, artinya variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Hipotesis keempat diterima, artinya variabel *Human Relation*, Stres Kerja, dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Afrizal. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Amrianah, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru*. Meraja Journal, 2(1).
- Astuti, A. D., & Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Human Relation dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Meseum Geologi Bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Desler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Pearson Education Inc. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Djaja, I., & Arief, M. (2015). *The impact of dynamic information technology capability and strategic agility on business model innovation and firm performance on ICT firms*. Advanced Science Letters, 21(5), 1225–1229.
- Effendy, I., & Abi Hamid, M. (2016). *Pengaruh pemberian pre-test dan post-test terhadap hasil belajar mata diklat hdw. dev. 100.2. a pada siswa smk negeri 2 lubuk basung*. VOLT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro, 1(2), 81–88.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis laporan keuangan cetakan keenam*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, S. I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara.
- Ghozali, I., & Dan, S. E. M. T. K. (2017). *SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harpis, M. (2019). *Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Lina, F. (2022). *Pengaruh human relation, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kabupaten klaten*. Universitas Widya Dharma.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum metode riset bisnis*. In Jakarta: Salemba Empat (Vol. 306).

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya*. In Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustikawati, I., & Hotimah, H. (2018). *Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember*. Majalah Ilmiah Dian Ilmu, 16(1).
- Nasrani, L. (2022). *Hubungan neutrophil-lymphocyte ratio, absolute lymphocyte count, dan platelet lymphocyte ratio terhadap derajat keparahan COVID-19*. Intisari Sains Medis, 13(1), 127–130.
- Nursalam, S. (2013). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan pendekatan praktis*. Jakarta: Salemba Medika.
- Purnia, D. S., Rifai, A., & Rahmatullah, S. (2019). *Penerapan Metode Waterfall dalam Perancangan Sistem Informasi Aplikasi Bantuan Sosial Berbasis Android*. Prosiding Semnastek.
- Rompas, T. I. M., Tewal, B., & Tawas, H. N. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(1), 615–626.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja*. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 13–26.
- Saharuddin, A., & Kamaruddin, K. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Online Manajemen ELPEI, 2(1), 331–336.
- Saidani, B., & Arifin, S. (2012). *Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen dan Minat Beli Pada Ranch Market*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1758>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63–77.
- Siagian, H., & Cahyono, E. (2014). *Analisis website quality, trust dan loyalty pelanggan online shop*. Jurnal Manajemen Pemasaran, 8(2), 55–61.
- Siagian, H. F. (2014). *Peran dan tanggung jawab Jurnalis Muslim*. Alauddin Press.
- Sudrajat, W., Affandi, A., & Djulius, H. (2023). *TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION STRATEGY IN AN EFFORT TO REALIZE SUPERIOR PERFORMANCE*. Sosiohumaniora, 25(2), 174-182.
- Sullaida, S. S., Nurmala, N. N., & Khairawati, K. K. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Ground Keeping Di Perusahaan PT. PAG Lhokseumawe*. Jurnal Visioner & Strategis, 11(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandunng : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustakabarupress.
- Sumarli, S., Nugroho, S. E., & Yulianti, I. (2018). *Keefektifan Model Pembelajaran Creative Problem Solving Berpendekatan Inquiry terhadap Keterampilan Proses Sains Siswa*. Physics Communication, 2(1), 63–69.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode penelitian sumber daya manusia teori, kuisioner, dan analisis data*. Malang: UIN-Malang Press.

- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Utomo, S. (2019). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa*. PARAMETER, 4(2).
- Yani, I. M. E., Sofia, M., & Nurhasanah, N. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang*. Bahtera Inovasi, 2(1), 62–72.
- Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) ‘The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.
- Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) ‘Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School’, *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.
- Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) ‘The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student’s Learning Achievement In Medan City’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.
- Sinaga, E.M. (2022) ‘The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.