

Pengaruh *Human Relation*, Kompensasi *Financial* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh :

Nur Indah Permatasari*)

Hadi Sunaryo**)

Mohammad Rizal***)

Email: nurindahpermatasari169@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to analyze and explain the influence of human relations, financial compensation and competence on employee performance at Bank BTN Syariah Malang. The dependent variable in this study is employee performance and there are 3 independent variables used, namely human relations, financial compensation and competence. The population in this study were employees of Bank BTN Syariah Malang. The sampling technique using saturated sampling technique obtained a sample of 60 respondents. The data collection method used is the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that simultaneously the variables of human relations, financial compensation and competence have a significant effect on employee performance. While partially human relations have a significant effect on employee performance, but financial compensation and competence have no significant effect on employee performance.

Keywords: *Human Relations, Financial Compensation, Competence And Employee Performance.*

Pendahuluan

Di era persaingan bisnis yang kompetitif dalam bidang industri perbankan syariah membuat perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melibatkan seluruh karyawan agar bisa bertahan dan meningkatkan daya saing. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas serta fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku pada organisasi tersebut, dengan kata lain sumber daya manusia memiliki peranan penting bahkan menjadi aspek penentu untuk menjalankan tujuan perusahaan.

Dilatarbelakangi kesadaran umat Islam khususnya dan masyarakat pada umumnya akan penggunaan sistem Perbankan Syariah, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Unit Usaha Syariah memberikan pelayanan prima kepada nasabah khususnya yang membutuhkan jasa keuangan syariah melalui penyediaan alternatif layanan secara dual banking system. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel, hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, *human relation* (hubungan antar manusia) dari pelaku-pelaku yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja sebagai hasil yang telah dicapai dari tingkat kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja seorang karyawan menjadi hal yang sangat substansial dan salah satu tolak ukur prestasi individu dalam mencapai tujuan perusahaan, serta dapat digunakan untuk memprediksi tingkat keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang.

Menurut Siagian (2014:7) *human relation* merupakan hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. Apabila seorang karyawan memiliki *human relation* yang baik maka akan mempermudah menjalin kerjasama antar individu maupun kelompok dan membuat suasana kerja menjadi harmonis, mendorong kerjasama yang produktif serta kreatif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Ardana, dkk. (2012:153) kompensasi *financial* merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi *financial* merupakan pemberian imbalan atau balas jasa perusahaan kepada karyawan secara langsung yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan.

Menurut Wibowo (2017:86) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan sebagai hasil pencapaian kuantitas maupun kualitas kerja karyawan dalam pekerjaan dengan standar perusahaan, tanggung jawab dan tujuan perusahaan.

Objek yang diteliti adalah karyawan Bank BTN Syariah Malang. Bank BTN Syariah berdiri dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan nasabah akan produk dan layanan perbankan sesuai dengan prinsip hukum islam. Maka dari itu perusahaan dituntut dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan kandidat yang berkompetensi serta bertanggung jawab pada bidang kerjanya, mengingat hal ini bisa meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang ada.

Kajian Pustaka

Fadli, dkk. (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *human relations* dan *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pujiasyami, dkk. (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

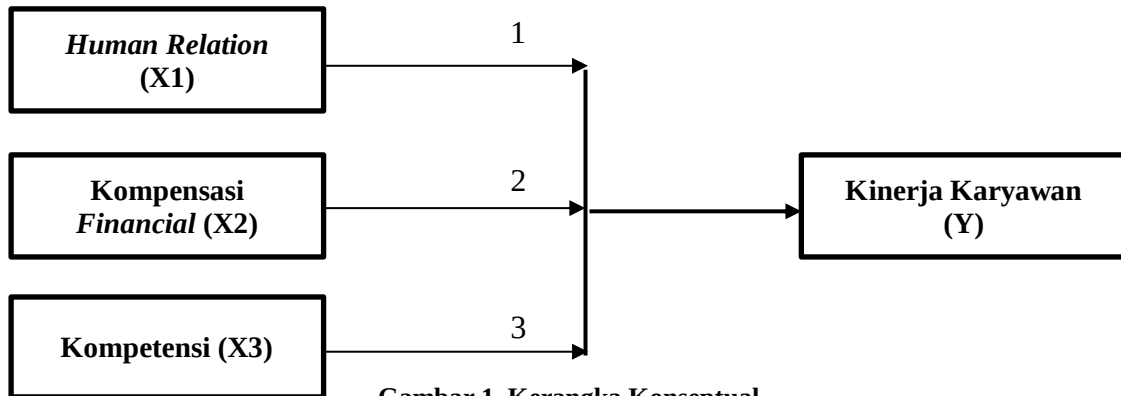
Nurhasanah, dkk. (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Erwansyah, dkk. (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Riedel, dkk. (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *human relation*, *job satisfaction* dan *job description* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, gambaran tentang kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada

Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada lingkungan perusahaan diperlukan adanya suatu hubungan manusia yang baik dan harmonis yang membuat suasana kerja menjadi menyenangkan, hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya untuk mencapai target serta meningkatkan komitmen untuk bekerja dengan lebih optimal dari seorang karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

H1 : *Human Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Malang.

Pengaruh *Kompensasi Financial* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari peran yang dilakukan oleh seorang karyawan. Sebagai balas jasa perusahaan atas prestasi kerja yang dilakukan karyawan, maka perusahaan memberikan kompensasi yang cukup dan adil untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan sehari-hari dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

H2 : *Kompensasi Financial* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Malang.

Pengaruh *Kompetensi* Terhadap Kinerja Karyawan

Prestasi kerja berupa pencapaian standart dan target perusahaan menunjukkan bahwa karyawan berhasil memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiap individu karyawan haruslah memiliki kompetensi untuk menjadi seseorang yang profesional, dan berintegritas dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan agar dapat mewakili perusahaan untuk melayani kebutuhan nasabah. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

H3 : *Kompetensi* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Malang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan

metode pendekatan kuantitatif dan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar secara *online*. Penelitian ini dilaksanakan mulai Oktober 2021 sampai Maret 2022. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap sejumlah 60 karyawan. Di dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan tetap.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) yang terdiri dari *human relation*, kompensasi *financial* dan kompetensi. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan.

Definisi Konsep Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Human Relation

Menurut Hasibuan (2014:176) *human relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

c. Kompensasi Financial

Menurut Kadarisman (2012:88) kompensasi *financial* merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya.

d. Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sumber Dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Di dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian diperoleh secara langsung dari responden yang merupakan karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa semua hal yang terkait informasi tempat penelitian. Metode yang digunakan untuk memperoleh data yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner dibagikan secara *online* melalui google *form* kepada responden karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan *standart operating procedure* dan tanggung yang telah di berikan kepadanya. Menurut Setiawan (2014:147) indikator untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a) Ketepatan penyelesaian tugas
- b) Kesesuaian jam kerja
- c) Tingkat kehadiran
- d) Kerja sama antar karyawan
- e) Kepuasan kerja

Human relation merupakan hubungan manusia yang termasuk kedalam komunikasi antar personal melibatkan antara dua orang atau lebih yang terjadi dalam situasi kerja suatu organisasi, baik secara formal maupun non formal. Menurut Istijanto (2010:62) indikator untuk mengukur *human relation* (hubungan antar manusia), yaitu :

- a) Hubungan dengan rekan kerja
- b) Hubungan dengan atasan
- c) Hubungan dengan klien
- d) Hubungan dengan masyarakat

Kompensasi *Financial* merupakan penghargaan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas jerih payahnya baik berupa uang. Menurut Simamora (2014:445) indikator untuk mengukur kompensasi *financial*, yaitu :

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan dilandasi pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi seorang karyawan yang sesuai dengan tuntutan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:286) indikator untuk mengukur kompetensi karyawan perusahaan, yaitu :

- a) Keterampilan
- b) Pengetahuan
- c) Peran sosial
- d) Citra Diri
- e) Sikap

Penelitian ini telah lolos uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik.

$$Y = 7,380 + 0,530 X_1 + 0,086 X_2 + 0,185 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

α : konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: *slope* atau koefisien regresi

X_1 : *human relation*

X_2 : kompensasi *financial*

X_3 : kompetensi

e : *standart error* (tingkat kesalahan)

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Y = apabila variabel dependen akan diprediksikan oleh variabel independent, kinerja karyawan adalah hal yang menjadi variabel dependen dalam penelitian yang diprediksi oleh *human relation*, kompensasi *financial* dan kompetensi.
- b. $\alpha = 7,380$ adalah hasil dari nilai konstanta. Hal ini menunjukkan apabila semua variabel independen yaitu *human relation*, kompensasi *financial* dan kompetensi dianggap konstan bernilai 0, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 7,380 .
- c. β_1 = koefisien regresi variabel *human relation* mempunyai nilai positif 0,530 (positif dan signifikan) sehingga dapat dijelaskan bahwa apabila variabel meningkat *human relation*, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat.

- d. β_2 = koefisien regresi variabel kompensasi *financial* mempunyai nilai positif 0,086 (positif dan tidak signifikan) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi *financial* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e. β_3 = koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai nilai positif 0,185 (positif dan tidak signifikan) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 1 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.355	3	57.452	12.344	.000 ^b
	Residual	260.645	56	4.654		
	Total	433.000	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi Financial, Human Relation						

Sumber: Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 1 hasil uji F diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini *human relation*, kompensasi *financial* dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.380	2.444		3.019	.004
	Human Relation	.530	.130	.481	4.066	.000
	Kompensasi Financial	.086	.116	.085	.739	.463
	Kompetensi	.185	.115	.194	1.611	.113
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan pada tabel 2 hasil uji t di atas, maka dapat diketahui bahwa :

1) Human Relation

Pada variabel *human relation* diketahui memiliki nilai t sebesar 4,066 dengan signifikansi 0,000 yang mana kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Kompensasi Financial

Pada variabel kompensasi *financial* diketahui memiliki nilai t sebesar 0,739 dengan signifikansi 0,463 yang mana lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi *financial* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3) Kompetensi

Pada variabel kompetensi diketahui memiliki nilai t sebesar 1,611 dengan signifikansi 0,113 yang mana lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai (*Adjusted R²*) sebesar 0,366 atau sebesar 36,6% menunjukkan bahwa persentase sumbangan dari variabel *human relation*, kompensasi *financial* dan kompetensi sebesar 36,6% dan 63,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Deskripsi *Human Relation*, *Kompensasi Financial* dan *Kompetensi*

- a) Variabel *human relation* dibentuk dengan indikator “hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan klien, hubungan dengan masyarakat”. Hasil jawaban responden dari indikator diatas menunjukkan bahwa pada hubungan dengan rekan kerja, dengan pernyataan “saya mampu menghargai rekan kerja” diperoleh nilai rata-rata tertinggi yang menunjukkan bahwa karyawan Bank BTN Syariah Malang cenderung setuju bahwa mereka menghargai hasil kerja dari rekan sesama karyawan. Menurut Hasibuan (2014:176) *human relation* suatu hubungan yang terjadi didalam suatu organisasi antar dua orang atau lebih tercipta atas kesadaran dan kesedian melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.
- b) Variabel kompensasi *financial* dibentuk dengan indikator “pemberian gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kerja”. Hasil jawaban responden dari indikator diatas menunjukkan bahwa pada pemberian gaji, dengan pernyataan “gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya” diperoleh nilai rata-rata tertinggi yang menunjukkan bahwa karyawan Bank BTN Syariah Malang cenderung setuju bahwa mereka merima upah/gaji sesuai dengan *jobdesk* mereka. Menurut Handoko (2014:155) kompensasi *financial* sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Perusahaan.
- c) Variabel kompetensi dibentuk dengan indikator “keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sikap”. Hasil jawaban responden dari indikator diatas menunjukkan bahwa pada sikap, dengan pernyataan “sebagai karyawan saya membantu mewujudkan tujuan Perusahaan” deperoleh nilai rata-rata tertinggi yang menunjukkan bahwa karyawan Bank BTN Syariah Malang cenderung setuju bahwa mereka mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab mewujudkan tujuan Perusahaan. Menurut Tannady (2017:386) kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pengaruh *Human Relation*, *Kompensasi Financial* dan *Kompetensi* secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang telah dijabarkan diatas diketahui dari variabel kinerja karyawan diuji secara simultan menggunakan uji F menghasilkan F hitung sebesar 12,344 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, berdasarkan hasil yang dijelaskan diatas, menyatakan bahwa variabel *human relation*, kompensasi *financial* dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Malang.

Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang telah dijabarkan diatas dapat diketahui bahwa variabel *human relation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kompensasi *Financial* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang telah dijabarkan diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi *financial* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,463 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang telah dijabarkan diatas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,113 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Simpulan Deskriptif
 - a. *Human Relation* pada Bank BTN Syariah Malang dibentuk oleh indikator hubungan dengan rekan kerja diperoleh rata-rata tertinggi dengan pernyataan saya mampu menghargai rekan kerja.
 - b. Kompensasi *Financial* pada Bank BTN Syariah Malang dibentuk indikator gaji diperoleh rata-rata tertinggi dengan pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya.
 - c. Kompetensi pada Bank BTN Syariah Malang dibentuk oleh indikator sikap memperoleh rata-rata tertinggi dengan pernyataan sebagai karyawan saya membantu mewujudkan tujuan Perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Human Relation*, Kompensasi *Financial* dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi *Financial* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yaitu :

- a. Memperbarui variabel *independent* yang lebih variatif seperti motivasi, *job satisfaction* dan *job description* agar memperoleh hasil yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Memperluas jangkauan tempat penelitian karena di Bank BTN Syariah Malang masih terdapat banyak faktor-faktor yang dapat diteliti.
- c. Menggunakan teori-teori yang terbaru.

2. Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi perusahaan yaitu :

- a. Perihal *human relation*, saran penulis untuk pihak perusahaan agar mengoptimalkan kinerja karyawan dan mengapresiasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan agar karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan, pihak

perusahaan harus lebih memperhatikan hubungan dengan masyarakat dengan cara membangun citra dan identitas perusahaan selain itu juga mempromosikan aspek yang menyangkut kegiatan publik.

- b. Perihal kompensasi *financial*, saran penulis untuk pihak pimpinan harus memperhatikan pemberian insentif guna memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, pemberian insentif dapat disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan maupun keuntungan.
- c. Perihal kompetensi, saran penulis untuk pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi bulanan karyawan seperti kuesioner persepsi karyawan terkait pekerjaan dan penanganan keluhan nasabah serta memahami peran sosial setiap individu untuk menjaga stabilitas pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja melalui potensi masing-masing karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardana, Komang, I., Mujiati, N. W., dan Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Erwansyah, M., Sulastini, dan Hereyanto. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 7, No. 1.
- Fadli, N. (2017). *Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol. 4, No. 1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah, dan Rebin, S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom)*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 14, No. 2.
- Pujiasymi, J., Hairudinor, dan Taharuddin. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Kalsel Cabang Martapura*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 6, No. 1.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., dan Trang, I. (2019). *Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 7, No. 3.
- Setiawan. (2014). *Indikator Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas

- Udayana. Hal. 147.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Persada.

Nur Indah Permatasari*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma