



PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN NATUNA PERSPEKTIF ISLAM

Sandy¹, Umar Natuna², Said M. Rahimin³

Program Studi Ekonomi Syari'ah
Sekolah Tinggi Agama Islam Natuna

Email: dwinovitasari1212@gmail.com, umarnatuna0@gmail.com, hendra.pulau3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna ditinjau dari perspektif Islam. Variabel independen *human relation* dan variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada 63 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,6909 (kategori kuat) dan kontribusi sebesar 47,74%. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antar individu di lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dari perspektif Islam, kontribusi *human relation* selaras dengan nilai *ukhuwah*, *amanah*, *itqan*, *ta'awun*, dan *mas'uliyah* yang menekankan pentingnya persaudaraan, profesionalisme, tanggung jawab, serta tolong-menolong dalam kebaikan. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari aspek teknis, tetapi juga bernilai ibadah dan etis sesuai prinsip syariah.

Kata kunci: *Human Relation*, Kinerja, Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of human relations on the performance of employees at the Library and Archives Office of Natuna Regency from an Islamic perspective. The independent variable is human relations, while the dependent variable is employee performance. The research employed a quantitative approach using a questionnaire distributed to 63 respondents. Data analysis was conducted through validity tests, reliability tests, correlation, determination, and hypothesis testing. The results indicate that human relations have a positive and significant effect on employee performance, with a correlation coefficient of 0.6909 (strong category) and a contribution of 47.74%. These findings suggest that interpersonal relations in the workplace play a crucial role in improving organizational effectiveness. From an Islamic perspective, the contribution of human relations aligns with the values of ukhuwah (brotherhood), amanah (trustworthiness), itqan (professionalism), ta'awun (mutual assistance), and mas'uliyah (responsibility), which emphasize fraternity, accountability, and cooperation in goodness. Thus, the improvement of employee performance is not only viewed from technical aspects but also holds spiritual and ethical value in accordance with Sharia principles.

Keywords: *Human Relations*, Performance, Employees



A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, hubungan antar manusia menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, termasuk di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah. Perpustakaan sebagai lembaga informasi berperan penting dalam mendukung pendidikan dan pengembangan masyarakat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor teknis dan hubungan interpersonal yang ada. Hasil kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi kegiatan serta interaksi antar elemen organisasi untuk mencapai sasaran yang ditetapkan (Payaman, 2011). Evaluasi kinerja, atau penilaian kerja, adalah proses penting bagi perpustakaan untuk menilai kinerja karyawan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkala agar semua karyawan dapat berkontribusi maksimal dalam organisasi (Rivai & Basri, 2015).

Hubungan yang baik antara karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang mendorong umatnya untuk saling membantu dan berkolaborasi dalam kebaikan (Irnanda et al. 2019). Oleh karena itu, pemahaman

mengenai *human relations* dalam Islam menjadi sangat relevan untuk diterapkan di lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna yang memiliki karyawan dari berbagai daerah, status dan umur.

1. Human Relation

Umer Chapra berpendapat bahwa *human relations* dalam ekonomi Islam harus berlandaskan pada prinsip keadilan, kebaikan, dan integrasi nilai-nilai moral dalam interaksi sosial. Dalam pandangannya, hubungan antara individu seharusnya mencerminkan kolaborasi dan saling pengertian, di mana semua pihak berupaya mencapai kesejahteraan bersama (Anindya Aryu, 2013). Menurut Ibnu Taimiyah pentingnya akhlak dan etika dalam hubungan antar individu. Ia berpendapat bahwa interaksi sosial harus didasari pada nilai-nilai Islam yang mendorong kejujuran, saling menghormati, dan keadilan. Dalam pandangannya, hubungan yang baik antara manusia akan mendorong terciptanya masyarakat yang harmonis dan berkeadaban (Abd. Hafid & Sabilla, 2024).



Hubungan manusiawi (*human relations*) adalah kunci sukses komunikasi, baik secara individu maupun dalam konteks perusahaan. Kemampuan menciptakan hubungan yang baik di antara karyawan sangat mendukung pimpinan dalam menjalankan komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi mencakup semua aktivitas interaksi antara individu atau kelompok (Onong Uchjana, 2013).

Human relations merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan menyatukan keinginan individu dengan kepentingan bersama yang berinteraksi dengan lingkungannya, yang dinyatakan dalam kegiatan, minat, dalam mengalokasikan waktu yang dimiliki (Astuti, 2019). Hubungan antar manusia merujuk pada interaksi antara individu dalam konteks kerja atau organisasi. Dalam hal kepemimpinan, pemimpin bertanggung jawab untuk memfasilitasi interaksi dalam kelompok, mendorong kerjasama yang produktif, dan mencapai kepuasan ekonomi, psikologis, serta sosial (Supratiknya, 2013). Hubungan manusiawi antar karyawan sangat penting, karena karyawan sebagai individu dan bagian dari masyarakat

memerlukan kerjasama untuk mencapai tujuan hidup. Hubungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja (Suryadin & Mistar, 2020).

Human relations adalah interaksi antar karyawan yang bersifat informal, tanpa mempertimbangkan jabatan atau status. Tujuannya untuk mempererat persaudaraan, meningkatkan rasa solidaritas, serta kesejahteraan dan kebahagiaan bersama (Nurtjahjani, 2018). Hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*) berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented* mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Amalia & Humaizi, 2020;30).

Hubungan manusia dalam perspektif Islam bukan hanya sekadar pendekatan pemikiran, melainkan juga mencakup konsep interaksi kemanusiaan, melainkan



tata nilai yang menjadi inti dalam proses interaksi sosial yang manusiaawai, yang dimaksud untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap sesama manusia (Hunafa, 2008). Dalam Islam, indikator Hubungan Manusia dapat diukur melalui beberapa aspek. Pertama, kepuasan karyawan terhadap hubungan di tempat kerja. Penelitian Citrawati (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai lebih puas. Kedua, frekuensi interaksi positif antar karyawan juga penting, mencerminkan seberapa sering mereka saling membantu dan berkolaborasi. Ketiga, rasa saling percaya di antara karyawan merupakan indikator krusial yang dibangun melalui komunikasi terbuka. Manajemen perlu menciptakan lingkungan yang aman untuk berbagi ide, sejalan dengan prinsip Islam yang mendorong kerjasama dan saling menghormati (Kurniawan & Wijayanti, 2021).

Guna mengukur *human relation* (hubungan antar manusia) menurut Istijanto dapat menggunakan indikator sebagai berikut (Astuti, 2019) :

a. Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja.

Hubungan ini mencerminkan keterhubungan yang erat antara

karyawan dalam organisasi. Indikator untuk menilai kualitas hubungan antar rekan kerja meliputi penghormatan antar karyawan dan usaha untuk saling mendukung. Dengan sikap saling menghormati, diharapkan terbentuk ikatan yang kuat di tim, yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

b. Hubungan Kerja Dengan Atasan

Hubungan ini mencerminkan ikatan antara karyawan junior dan atasan senior. Indikator kualitas hubungan meliputi kemampuan karyawan menerima peringatan atau umpan balik dari manajemen. Perhatian atasan terhadap bawahan juga penting dalam hubungan ini. Keterlibatan dan komunikasi yang baik antara keduanya dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional karyawan.

c. Hubungan kerja dengan relasi/klien

Hubungan ini merujuk pada interaksi antara karyawan di



perusahaan dan klien yang dilayani. Salah satu indikator kualitas hubungan ini adalah kemampuan karyawan dalam membangun kerjasama yang baik serta sikap saling menghormati terhadap klien.

d. Hubungan dengan masyarakat

Hubungan ini mencakup kerjasama antara perusahaan dan komunitas di sekitarnya. Indikator untuk menilai hubungan ini adalah seberapa besar karyawan menghargai dan menghormati keberadaan serta peran masyarakat. Ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk berkontribusi positif dan berkelanjutan kepada komunitas, serta membangun hubungan saling menguntungkan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah aktivitas yang dilakukan individu terkait tugas di perusahaan atau organisasi, yang dilaksanakan sesuai potensi untuk menghasilkan nilai bagi organisasi, masyarakat, atau diri sendiri (Amir, 2015). Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi selama periode tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah dan etis

(Nuryasin, 2016). Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, yang melibatkan usaha mental dan fisik yang dapat dinilai sebagai hasil kerja (Hadiansyah, 2015). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2017:138).

Dalam perspektif Islam, kerja bukan hanya sekadar mencari nafkah, tetapi juga mencakup semua amalan yang baik dan berkah. Kerja yang dimaksud adalah usaha yang memberikan manfaat bagi diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain (Muhaimin, 2015). Tindakan manusia sesuai dengan amal yang telah dilakukan. Ini menunjukkan pentingnya melaksanakan



pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya (Zarkasyi, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan indikator menurut Mangkunegara (2017:67) :

a. Kualitas Kerja,

Merujuk pada seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan untuk memenuhi standar yang ditetapkan, serta tingkat kepuasan yang dihasilkan dari hasil kerja tersebut. Dalam hal ini, kualitas pekerjaan tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk memahami dan menginternalisasi

harapan yang ada, serta berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi. Qur'an Surah Al-Mulk (67:2) menekankan pentingnya kualitas amal (pekerjaan) sebagai salah satu ujian utama bagi kehidupan manusia. Ini menunjukkan bahwa efektivitas dan keikhlasan dalam bekerja sangat dihargai.

b. Kuantitas Pekerjaan,

Merujuk pada durasi waktu yang dihabiskan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam satu hari kerja. Aspek ini dapat diukur melalui tingkat kecepatan dan efisiensi yang ditunjukkan oleh masing-masing pegawai saat mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kuantitas kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah jam yang dihabiskan, tetapi juga mencakup seberapa cepat dan efektif pegawai tersebut dalam



menyelesaikan tanggung jawab yang diemban. Hal ini penting untuk diperhatikan karena dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai produktivitas individu dalam lingkungan kerja. Qur'an Surah Al-Anfal (8:60) membahas tentang pentingnya persiapan dan upaya maksimal dalam melaksanakan tugas, yang mengimplikasikan kecepatan dan efisiensi dalam melaksanakan tanggung jawab.

c. Kerjasama dalam Pelaksanaan Tugas,

Merupakan suatu kemampuan yang sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang efektif dan produktif dengan rekan-rekan karyawan atau pekerja lainnya. Hal ini mencakup kemampuan untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik, sehingga setiap individu dapat berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan serta mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi dengan cara yang terkoordinasi dan harmonis. Dengan adanya kerjasama yang baik, setiap anggota tim akan merasa lebih

terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, serta mampu mengatasi tantangan yang muncul dengan lebih efisien. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu dalam organisasi untuk mengembangkan kemampuan kerjasama ini sebagai bagian dari budaya kerja yang positif dan produktif sebagaimana terlihat pada Surah Al-Imran (3:103): Ayat ini menggarisbawahi pentingnya persatuan dan kerjasama, serta bagaimana kerjasama dapat menyatukan individu untuk mencapai tujuan bersama.

d. Tanggung Jawab,

Merupakan aspek penting yang berkaitan dengan sejauh mana karyawan menyadari dan memahami kewajiban mereka untuk melaksanakan pekerjaan yang diemban dengan tingkat ketelitian yang tinggi, sehingga dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan. Kesadaran ini mencakup pemahaman



mendalam tentang tugas yang harus dilaksanakan serta komitmen untuk menjalankannya dengan sebaik-baiknya.

Menurut pandangan Setiawan (2015), terdapat enam kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara komprehensif. Kriteria-kriteria ini berfungsi sebagai acuan dalam mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai masing-masing kriteria tersebut:

1) *Quantity* (Kuantitas)

Kriteria ini mengacu pada jumlah produksi yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas ini dapat diukur dalam berbagai satuan, seperti nilai dalam mata uang, jumlah unit yang diproduksi, atau jumlah siklus kegiatan yang berhasil diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

2) *Quality* (Kualitas)

Kualitas merujuk pada tingkat keunggulan yang dicapai dalam proses atau hasil akhir dari

suatu kegiatan. Kriteria ini menilai seberapa dekat hasil yang dicapai dengan standar kesempurnaan yang diharapkan.

3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Kriteria ini menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau mencapai hasil produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan, karena keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat berdampak negatif pada koordinasi dengan hasil produk lainnya dan juga dapat mengganggu jadwal kegiatan lain yang telah direncanakan.

4) *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Kriteria ini menilai sejauh mana sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku, dapat



digunakan secara optimal untuk mencapai keuntungan maksimal atau meminimalkan kerugian. Dalam hal ini, efektivitas biaya menjadi aspek krusial, karena pengelolaan sumber daya yang baik dapat memberikan dampak signifikan terhadap profitabilitas perusahaan.

5) *Interpersonal Impact* (Hubungan Antar Perseorangan)

Kriteria ini mengukur kemampuan seorang karyawan dalam membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja dan bawahan. Aspek ini meliputi pengembangan rasa saling menghargai, niat baik, dan kerjasama yang efektif dalam lingkungan kerja. Hubungan yang baik antar individu di dalam tim dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Melalui pemahaman yang mendalam mengenai kriteria-kriteria di atas, perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja karyawan secara lebih objektif dan akurat, serta merumuskan strategi

pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Penilaian yang baik tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan hubungan antar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam jangka panjang.

Identifikasi masalah dalam penelitian yang muncul antara lain:

1. Komunikasi efektif antara staf atau antara pimpinan dan bawahan, antara PNS dan Honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna sering kali tidak berjalan dengan baik. Kesibukan masing-masing karyawan, menyebabkan kurangnya sistem komunikasi yang formal. Komunikasi yang buruk ini dapat mengakibatkan miskomunikasi, kebingungan mengenai tanggung jawab, atau gagal dalam menyampaikan informasi penting.
2. Suasana kerja yang tidak ramah atau kurang kondusif, seperti kurangnya fasilitas, atau bahkan suasana yang kaku, dapat menurunkan semangat kerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna.



Kepuasan kerja yang rendah bisa berujung pada performa yang menurun, meskipun karyawan memiliki keterampilan yang baik.

3. Konflik di antara PNS dan staf honorer bisa menjadi masalah besar jika tidak ditangani dengan baik. Jika karyawan merasa tidak diperlakukan adil dalam pembagian tugas atau penghargaan, dapat menimbulkan ketegangan. Konflik yang terjadi dapat memperburuk suasana kerja dan berdampak pada kinerja keseluruhan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna.
4. Kurangnya kegiatan sosial antar karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna seringkali diabaikan. Padahal, kegiatan ini penting untuk membangun hubungan yang lebih baik dan meningkatkan solidaritas tim. Hubungan antar karyawan bisa terasa kaku dan tidak akrab, yang dapat berdampak negatif pada kolaborasi dan kerja sama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Human Relations* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna dalam perspektif Islam.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan metodologi penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan mengumpulkan data dengan memanfaatkan berbagai instrumen penelitian yang telah dirancang secara sistematis melibatkan analisis statistik. Jenis penelitian ini menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna sebanyak 63 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi yaitu 63 orang pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna



Definisi Variabel Penelitian	Indikator	Dimensi
Independent Variabel (X) <i>Human Relation</i> merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan menyatukan keinginan individu dengan kepentingan bersama yang berinteraksi dengan lingkungan, yang dinyatakan dalam kegiatan, minat, dan mengalokasikan waktu yang dimiliki. (Istijanto dalam Astuti 2019:35)	1. Hubungan dengan rekan kerja	a. Karyawan mampu menghargai rekan kerja b. Karyawan memiliki kepedulian kepada rekan kerja
	2. Hubungan dengan atasan	a. Pegawai mampu menerima teguran dari pimpinan. b. Atasan memiliki kepedulian terhadap bawahan
	3. Hubungan dengan Klien	a. Pegawai mampu menjalin kerjasama dengan klien b. Karyawan dapat menghargai Klien
	4. Hubungan dengan masyarakat (Istijanto dalam Astuti, 2019:35)	a. Karyawan menghormati keberadaan masyarakat b. Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat
Dependent Variabel (Y) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67)	1. Kualitas	a. Karyawan miliki kerapian kerja b. Karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja c. Karyawan memiliki kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaan
	2. Kuantitas	a. Karyawan memiliki ketetapan waktu dalam bekerja b. Hasil kerja karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan c. Karyawan memiliki kepuasan dari hasil kerja
	3. Kerjasama	a. Karyawan dapat menjalin kerjasama dengan rekan kerja b. Karyawan memiliki kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan masalah
	4. Tanggung Jawab (Mangkunegara 2017:67)	a. Karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap hasil kerja b. Rasa tanggungjawab karyawan tinggi.

Sumber: Data Olahan 2025

1. Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan pada penelitian adalah *Skala Likert* tujuannya adalah untuk menghasilkan data yang akurat.

2. Instrumen Skala Likert

Pernyataan	Keterangan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1



3. Teknik pengumpulan data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan indikator *human relation* dan indikator kinerja karyawan.

Kuesioner Penelitian

No	Pernyataan <i>Independent Variable (X) Human Relation</i>	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman berkomunikasi dan saling mendukung dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
2	Saya sering berbagi ide dan informasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja.					
3	Saya menganggap teguran dari atasan sebagai dukungan untuk pengembangan profesional dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.					
4	Atasan saya memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap pekerjaan saya					
5	Saya berusaha memahami kebutuhan dan harapan klien karena hubungan baik dengan mereka meningkatkan kinerja saya					
6	Saya merasa penting untuk menjaga komunikasi yang baik dengan klien dalam memberikan layanan					
7	Dengan berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat, saya merasa hubungan baik dengan masyarakat mendukung kinerja perpustakaan					
8	Saya berusaha menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan masyarakat sebagai bagian dari tanggung jawab sosial karyawan perpustakaan					
No	Pernyataan <i>Dependent Variable (Y) Kinerja Karyawan</i>	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi karena bekerja adalah ibadah					
2	Saya selalu memeriksa pekerjaan yang diberikan dengan teliti agar tidak ada kesalahan sebelum diserahkan					
3	Rekan kerja dapat mempercayai saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu sesuai yang ditetapkan					
4	Saya bisa menyelesaikan lebih banyak tugas tepat waktu jika memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target waktu karena dukungan dari pimpinan					
6	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya, karena saya percaya bahwa hasil yang baik adalah bentuk ibadah sesuai ajaran Islam					
7	Kerjasama antar rekan kerja di perpustakaan penting untuk mencapai tujuan bersama, karena hubungan yang baik meningkatkan efektivitas tim.					
8	Hubungan antar karyawan di perpustakaan mendukung kerjasama dalam menyelesaikan masalah, karena saling mendukung dalam tugas dan tanggung jawab					



9	Saya merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.					
10	Saya berusaha menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, klien, dan masyarakat dengan penuh tanggung jawab.					

Sumber: Olahan 2024



4. Teknik Analisis Data

a. Uji Validasi

Uji validasi dipakai untuk menentukan efektivitas kuesioner dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$)
Jika; $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka analisis tersebut dapat dinyatakan valid.
Dan Jika; $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka analisis tersebut dapat dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

untuk menganalisis suatu instrumen agar reliabel yaitu menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan Excel. Instrumen penelitian reliabel bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 tidak dapat dipercaya jika kurang dari 0,6.

c. Analisis Korelasi

Rumus Korelasi yang digunakan adalah sebagai berikut ;

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

x = human relation

y = kinerja karyawan

r_{xy} = koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

$\sum^{xy}$ = jumlah perkalian antara variable X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = jumlah kuarat nilai Y

$(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

a. Analisis Koefisien Determinan

Dengan menggunakan rumus; (**Kd = r^2 x 100%**)

d. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis penelitian menggunakan *Uji-t_{hitung}* untuk mengukur apakah hasil dari nilai Koefisien Regresi berpengaruh atau tidak, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2017):

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Dengan keputusan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

**C. HASIL PEMBAHASAN****1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Natuna Perspektif Islam**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *human relation* terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,6909 yang berada pada kategori kuat dan positif, serta nilai koefisien determinasi sebesar 47,74%. Artinya, hampir separuh variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas hubungan antar individu dalam organisasi, baik dengan rekan kerja, atasan, klien, maupun masyarakat. Sisanya sebesar 52,26% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti gaji, jabatan, motivasi, dan faktor eksternal lain.

a. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna

merasa nyaman dalam komunikasi, saling mendukung, dan berbagi ide. Interaksi yang baik ini memungkinkan kolaborasi dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, hubungan yang baik juga meningkatkan rasa kebersamaan, motivasi, dan semangat kerja. Dukungan dari rekan kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepercayaan diri. Dalam konteks Islam, hubungan baik mencerminkan prinsip ukhuwah Islamiyah yang menekankan persaudaraan dan saling menghormati. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh hubungan harmonis yang memfasilitasi pertukaran ide dan solusi. Lingkungan kerja yang mendukung mendorong kerja sama tim yang kuat, di mana setiap individu merasa bertanggung jawab terhadap tujuan bersama. Dalam Islam, saling membantu dalam pekerjaan merupakan implementasi dari prinsip ta'awun. Oleh karena itu, hubungan baik dengan rekan kerja tidak hanya



meningkatkan profesionalisme tetapi juga bernilai ibadah.

b. Hubungan dengan Atasan

Hubungan dengan atasan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan melihat teguran sebagai dukungan yang meningkatkan motivasi dan profesionalisme. Ini mencerminkan komunikasi yang mendukung pengembangan. Ketika atasan peduli dan memberikan umpan balik konstruktif, loyalitas dan kepercayaan diri pegawai meningkat, terutama di organisasi pelayanan publik seperti perpustakaan dan kearsipan. Dalam perspektif Islam, hubungan ini terkait dengan konsep amar ma'ruf nahi munkar, di mana atasan memberikan bimbingan yang bijaksana untuk perkembangan pegawai. Teguran seharusnya dilihat sebagai sarana edukasi. Hadis Rasulullah SAW menekankan tanggung jawab pemimpin terhadap bawahannya, yang mencakup aspek moral dan

spiritual. Hubungan baik dengan atasan meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin dan semangat kerja. Atasan yang bijaksana membangun komunikasi terbuka dan memberikan penghargaan. Ini sesuai dengan prinsip kepemimpinan dalam Islam yang menekankan keadilan dan keteladanan.

c. Hubungan dengan Klien

Hubungan dengan klien sangat penting bagi keberhasilan lembaga pelayanan publik, termasuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan menyadari bahwa komunikasi yang baik berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi. Pelayanan yang ramah dan responsif dapat menciptakan citra positif, sementara hubungan yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, kemampuan komunikasi interpersonal menjadi tanggung jawab utama karyawan. Dalam perspektif Islam, pelayanan yang baik mencerminkan nilai



ihsan, yaitu berbuat baik secara maksimal dan profesional. Karyawan diharapkan untuk tidak hanya mengikuti prosedur, tetapi juga menerapkan etika dan moral yang baik. Nabi Muhammad SAW menekankan pentingnya bekerja dengan itqan (profesional dan sempurna) sebagai pedoman untuk memberikan pelayanan berkualitas. Dengan demikian, menjaga komunikasi yang baik dengan klien adalah kewajiban profesional dan bentuk pengabdian spiritual.

Hubungan yang baik dengan klien berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam menciptakan kepuasan pengguna layanan. Karyawan yang memahami kebutuhan klien dan berkomunikasi dengan baik dapat membangun kepercayaan, sehingga klien merasa dihargai. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga memperkuat reputasi lembaga.

d. Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan dengan masyarakat merupakan elemen

penting dalam membangun citra positif lembaga publik, seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan berkomunikasi dengan masyarakat memperoleh dukungan yang lebih besar, yang berdampak positif pada kinerja lembaga. Keterlibatan ini menciptakan kedekatan emosional antara lembaga dan publik, memperluas jangkauan layanan serta memperkuat posisi lembaga di masyarakat. Dalam perspektif Islam, hubungan baik dengan masyarakat mencerminkan nilai hablum minannas, yang menekankan pentingnya menjaga hubungan harmonis. QS. Ali Imran ayat 112 menegaskan bahwa keterlibatan sosial adalah kewajiban moral bagi seorang muslim. Melalui komunikasi dan kolaborasi, karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja profesional tetapi juga memenuhi tanggung jawab spiritual sebagai khalifah yang bermanfaat bagi orang lain.



2. Kontribusi *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Natuna Perspektif Islam

Penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna. Dengan koefisien determinasi 47,74%, hampir setengah dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas hubungan dengan rekan, atasan, klien, dan masyarakat. Kontribusi ini meliputi aspek kinerja seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan hubungan manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi publik. Dari sudut pandang Islam, kontribusi hubungan antar manusia terhadap kinerja tidak hanya dilihat dari aspek material dan profesional, tetapi juga dari sisi spiritual, moral, dan sosial. Dalam Islam, hubungan antar manusia dianggap sebagai ibadah, di mana komunikasi baik, kerjasama, dan tanggung jawab merupakan penerapan prinsip *hablum minannas*

yang terhubung dengan *hablum minallah*.

Kontribusi *human relation* terhadap masing-masing indikator kinerja:

a. Kontribusi *Human Relation* terhadap Kualitas Kinerja

Kualitas kinerja karyawan terlihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan rapi. Penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan bekerja keras karena mereka menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah. Hubungan baik dengan rekan dan atasan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan kualitas individu. Dalam perspektif Islam, kualitas kinerja berkaitan dengan prinsip *al-itqan*, yaitu ketekunan dalam bekerja. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa Allah mencintai orang yang melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hadis ini menegaskan pentingnya hubungan baik antar individu dalam meningkatkan motivasi untuk bekerja secara teliti



dan menghasilkan kualitas yang baik. Dengan demikian, *human relation* menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan bernilai ibadah.

b. Kontribusi *Human Relation* terhadap Kuantitas Kinerja

Kuantitas kinerja merujuk pada jumlah tugas yang dapat diselesaikan sesuai target dan waktu yang ditentukan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih mampu menyelesaikan banyak tugas tepat waktu ketika memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan. Dukungan atasan melalui motivasi, arahan, dan teguran konstruktif membantu karyawan menjaga konsistensi dan produktivitas. Dalam perspektif Islam, ini sejalan dengan konsep amanah, sebagaimana diungkapkan dalam QS. Al-Anfal ayat 27, yang menekankan pentingnya menjaga kepercayaan dan tanggung jawab. Saat karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka dapat menyelesaikan lebih banyak tugas

tepat waktu. Dengan demikian, *human relation* memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas lembaga.

c. Kontribusi *Human Relation* terhadap Kerjasama

Kerjasama adalah elemen krusial dalam organisasi, terutama di sektor publik seperti perpustakaan. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis antar karyawan meningkatkan kerjasama dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan bersama. Dukungan antar rekan, komunikasi yang efektif, dan rasa kebersamaan menciptakan sinergi tim yang meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam Islam, kerjasama dikenal sebagai *ta'awun* (tolong-menolong). Prinsip ini menegaskan bahwa kerjasama dalam kebaikan adalah kewajiban moral yang mendukung keberhasilan bersama. Dengan *human relation* yang baik, kerjasama antar karyawan tidak hanya meningkatkan efektivitas



kinerja tetapi juga memberikan nilai keberkahan dalam pekerjaan.

d. Kontribusi *Human Relation* terhadap Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan indikator kinerja yang krusial. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih merasa bertanggung jawab ketika memiliki hubungan baik dengan rekan, atasan, klien, dan masyarakat. Rasa tanggung jawab ini tidak hanya mencakup kewajiban profesional, tetapi juga mencerminkan nilai spiritual dan sosial yang ada dalam diri karyawan.

Islam menekankan pentingnya mas'uliyah (pertanggungjawaban). Dalam QS. Al-Isra' ayat 36, Allah SWT menegaskan bahwa setiap individu akan dimintai pertanggungjawaban atas tindakannya. Dengan adanya *human relation* yang baik, rasa tanggung jawab karyawan semakin meningkat karena mereka merasa menjadi bagian dari tim yang saling mendukung dan

memiliki tujuan bersama, sehingga setiap pekerjaan dilakukan dengan kesadaran dan integritas yang tinggi.

Human relation berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna. Hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, klien, dan masyarakat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, kerjasama, dan tanggung jawab. Dalam pandangan Islam, hal ini sejalan dengan prinsip ukhuwah, amanah, itqan, ta'awun, dan mas'uliyah. Ini menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak hanya berasal dari manajemen modern, tetapi juga dari penerapan nilai-nilai Islami dalam pekerjaan sehari-hari.

D. KESIMPULAN

Penelitian tentang Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Natuna dalam perspektif Islam menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Koefisien korelasi mencapai 0,6909, yang tergolong kuat, dengan kontribusi 47,74% terhadap kinerja karyawan. Ini berarti hampir setengah dari variasi



kinerja dipengaruhi oleh kualitas hubungan di lingkungan kerja, termasuk dengan rekan kerja, atasan, klien, dan masyarakat.

Hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan kenyamanan komunikasi dan kerja sama tim. Sementara itu, hubungan dengan atasan memberikan motivasi dan perhatian pada kesejahteraan karyawan, yang berdampak pada disiplin dan tanggung jawab. Hubungan dengan klien memperbaiki kualitas layanan dan kepuasan pemustaka, sedangkan hubungan dengan masyarakat meningkatkan citra lembaga dan dukungan eksternal, yang pada akhirnya memperkuat motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Kemenag. (2019). AL-Quran Kemenag In MsWord-64-3.
- Abbas Sofwan Matlail Fajar (2019). Perspektif Ibnu Khaldun Tentang Perubahan Sosial.(Ibn Khaldun's Perspective About Social Change). SALAM; Jurnal Sosial & Budaya Syar-i FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Vol. 6 No. 1 pp.1-12, DOI: 10.15408/sjsbs.v6i1.10460
- Abd. Hafid; Sabilla Amanda Putri (2024). Pendidikan Islam untuk Kehidupan Sehari-hari: Menerapkan Nilai-Nilai Islam dalam Pekerjaan, Keluarga dan Masyarakat. Jurnal Arriyadhah Vol. XXI, No. I, Month 2024, pp. 41~64 P-ISSN: 1979-5548 p P-ISSN: 1979-5548
- Ade Dian Astuti, dan Heru Setiawan, (2019) Pengaruh Human Relation Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Meseum Geologi Bandung. Skripsi (S1), Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS.
- Anindya Aryu Inayati (2013) Pemikiran Ekonomi Islam M. Umer Chapra. Jurnal Studi Islam Protetika. Uiversitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Aquavue Vision International. 15(1).
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), Evaluasi kinerja SDM, Bandung: Refika aditama., hlm, 9
- Arikunto (2016: 104) Arikunto, S. Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002
- Asrifah (2015) Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, 3(2), 125-134
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Dian Sudiantini & Farhan Saputra, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. Formosa Journal of Sustainable Research, 1(3), 467–478.



- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Fitra Amalia Hutagalung dan Humaizi (2020), Pengaruh Human Relation Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (Wika Beton) Binjai. *Jurnal Network Media* Vol: 3 No.2 Agustus 2020 | ISSN (P) : 2569 – 6446 | ISSN (E) : 2722-9319
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di 96 Sekolah Advent Air Bersih Medan saat Pandemi Covid-19.
- H. Edy Sutrisno, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit, Kencana. Jakarta.
- Hasibuan S.P Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016
- Imanuel Wellem, (2018) “Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere”, *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5.2 (2018), Hlm 86-106)
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1).
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 27–37
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Mardiana, M., Novalia, S., & STIE Krakatau. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 34-44.
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1).
- Musthafa, B. (2013). *Experiencing Poetry: Unlearning and Relearning Literature to Develop Reading Interests in Literary Works*. *International Journal of Education*, 7(1), 7
- Nurmansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Pekanbaru. Unilak Press.
- Nurtjahjani, Fullchis dan Trivena, Shinta Maharani. (2018). *Public Relations dan Citra & Praktek*. Malang: Polinema Press.
- Payaman J Simanjuntak (2011), *Manajemen Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas UI, Hlm. 214.)
- Pratiwi, A. P. (2018). Prinsip pustakawan dalam seleksi bahan pustaka di Perpustakaan Sekolah Menengah Kejuruan 1 Pacitan. *Jurnal Kajian*



- Informasidan Perpustakaan, 6(1), 29
- Riduwan. (2014). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, dan Basri. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Pt. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi, Edisi Ke 10. Jakarta: PT. Indeks
- Syahraini Tambak (2011). Pemikiran Pendidikan al-Ghazali. Jurnal Al-hikmah Vol. 8, No. 1, April 2011 ISSN 1412-5382
- Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, 11(1), 37–50.
- Zikrul Hakim (2006). Islamic Business Strategy For Entrepreneurship, Multitama, Jakarta.
- Zulia Retno Astuty dan Sabaruddin (2025) Pengaruh Huma Relation dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bakpia di Kota Yogyakarta. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah. Volume 7 Nomor 5 (2025). 1974–1986 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351 DOI: 10.47467