

SKRIPSI

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
DI KABUPATEN MAJENE**

*(The Influence of Human Relations and Work Environment on Employee Performance
at the Department of Public Works and Spatial Planning of Majene Regency)*



NURUL SAKINAH

C01 21 072

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2026**

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
DI KABUPATEN MAJENE**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN

NURUL SAKINAH

C01 21 072

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2026**

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
DI KABUPATEN MAJENE**



NURUL SAKINAH

C01 21 072

**Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat**

Telah Disetujui Pada Tanggal 6 April 2026

Oleh:

Pembimbing I

Wahdaniah, S.E., M.M.
NIP: 19900502 202421 2 052

Pembimbing II

Haeruddin Hafid, S.E., M.M.
NIP: 19920218 202012 1 005

**Menyetujui
Kordinator Program Studi**

Erwin, S.E., M.M.
NIP: 19890903 201903 1 013

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
DI KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun Oleh :

**NURUL SAKINAH
C01 21 072**

Telah diuji dan diterima Panitia ujian
Pada tanggal 6 April 2026 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Wahdaniah, S.E., M.M.	Ketua	1)
2. Haeruddin Hafid, S.E., M.M.	Sekretaris	2)
3. Dr. H. Mujirin M. Yamin, SE., MS	Penguji I	3)
4. Nur Qamariah S, S.Pd., M.Pd	Penguji II	4)
5. Irawati, SE., M.Si	Penguji III	5)

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Wahdaniah, S.E., M.M.

NIP: 19900502 202421 2 052

Pembimbing II

Haeruddin Hafid, S.E., M.M.

NIP: 19920218 202012 1 005

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

NIP: 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI :

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURUL SAKINAH

NIM : C0121072

Jurusan / Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

“ PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DI KABUPATEN MAJENE ”

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata dalam naskah teks skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 02 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan



Nurul Sakinah

ABSTRAK

NURUL SAKINAH “Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene” Dibimbing oleh Ibu Wahdaniah selaku pembimbing I dan Bapak Haeruddin Hafid selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 372 pegawai, dengan sampel 193 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun komunikasi, kerja sama, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

NURUL SAKINAH *“The Influence of Human Relation and Work Environment on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency”* Supervised by Mrs. Wahdaniah as Supervisor I and Mr. Haeruddin Hafid as Supervisor II..

This study aims to analyze the influence of human relation and work environment on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency. The research employed a quantitative approach. The population consisted of 372 employees, with a sample of 193 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The findings revealed that human relation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and both variables simultaneously have a significant effect on employee performance. These results emphasize the importance of fostering communication, collaboration, and a conducive work environment to improve employee performance.

Keywords: *Human Relation, Work Environment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu komponen utama dalam sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa jumlah pegawai yang memadai serta kompetensi yang sesuai, maka sumber daya lain seperti metode, mesin, dan modal tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi langkah awal yang krusial untuk meningkatkan daya saing organisasi secara global.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya sangat bergantung pada kontribusi dari sumber daya manusianya dalam menjalankan aktivitas organisasi secara menyeluruh. Di era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang terampil dan kompeten agar mampu menghadapi berbagai tantangan. Menurut Ika dan Anah (2022), sumber daya manusia yang efektif dan cerdas adalah mereka yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Pegawai yang berkualitas akan menunjukkan kinerja yang tinggi sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab individu dalam organisasi.

Menurut (Lengkey *et al.*, 2023) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu sebagai hasil kerja yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Kinerja bersifat individual karena setiap pegawai memiliki kemampuan dan karakteristik yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah *human relation* atau hubungan antarindividu di lingkungan kerja. Hubungan interpersonal yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kerja sama tim. Menurut (Suryati *et al.*, 2023) *human relation* merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Menurut (Irnanda *et al.* 2019), *human relation* merupakan jembatan komunikasi antara atasan dan bawahan, maupun antarpegawai yang bertujuan menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendukung kelancaran komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal.

Menurut (Faricha *et al.*, 2025) *human relation* yang baik tidak hanya dilakukan oleh para atasan saja, namun juga sesama pegawai baik antar sesama pegawai satu divisi maupun berbeda divisi. Kegiatan *human relation* juga tidak hanya sebatas hubungan antara pegawai dan atasan atau sesama pegawai yang dijalankan saat bekerja dan komunikasi secara formal, namun juga hubungan yang

tercipta baik dalam situasi kerja maupun diluar pekerjaan. Legiatan juga tidak hanya sebatas penyampaian melalui rapat internal atau diskusi resmi , namun juga dalam situasi bebas untuk membangun hubungan yang lebih harmonis terhadap sesama. Menurut (Wadiv *et al.*, 2025) komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi seringkali menyebabkan miskomunikasi, konflik internal, dan penurunan produktivitas. Seperti, hambatan bahasa dan budaya dapat menimbulkan kesalahpahaman, sementara komunikasi satu arah dapat mengurangi partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan.

Human relation, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan psikologis tempat pegawai melaksanakan tugasnya. Menurut (Lengkey *et al.*, 2023) lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Sebaliknya menurut (Suryati *et al.*, 2023) lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan tingkat produktivitas pegawai. Kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman, dan nyaman.

Menurut Ika & Anah (2022), lingkungan kerja yang baik akan didesain sesuai dengan kebutuhan pegawai, baik mengenai tata letak, pencahayaan, pengaturan warna dan apapun yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan menurut (Wati *et al.*, 2021) lingkungan kerja yakni semua keadaan berbentuk fisik yan terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung serta semua keadaan yang terjadi berkaitan

dengna hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil pra survey pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene yaitu rendahnya kepercayaan dari pimpinan dan rekan kerja terhadap pegawai baru. Hal ini disebabkan oleh ketidak pahaman rekan kerja dan pimpinan mengenai kemampuan serta keahlian pegawai baru, sehingga sulit untuk membangun rasa percaya. Sebagai hasilnya, kinerja pegawai seringkali tidak maksimal karena mereka tidak banyak terlibat dalam tugas-tugas penting dan jarang menerima intruksi serta bimbingan yang cukup dari pegawai senior. Akibatnya, proses adaptasi secara keseluruhan pegawai baru menjadi lebih lambat dan kinerja tim secara keseluruhan bisa berdampak.

Pimpinan juga terkadang memberikan tekanan terhadap pegawai untuk terus meningkatkan kinerja namun dengan cara penyampaian yang kurang tepat, tak jarang perkataan dari pimpinan membuat mental pegawai menjadi terpuruk dan membuat pegawai tersebut tidak bersemangat untuk bekerja dan berdampak kurang baik terhadap kinerjanya. Kemudian, terdapat kelompok-kelompok di area kantor yang lebih akrab satu sama lain, biasanya terdiri dari pegawai yang sudah lama bekerja. Keberadaan kelompok-kelompok ini seringkali membuat pegawai baru merasa di abaikan. Dampaknya cukup besar terhadap kerja sama tim, karena kelompok yang tertutup bisa menghalangi komunikasi antar tim dan membuat kolaborasi menjadi lebih sulit. Sebagai hasilnya, suasana kerja menjadi kurang bersahabat dan produktivitas secara keseluruhan ikut menurun.

Adapun pada sisi lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik lingkungan kantor yang kurang pemeliharaan, dengan warna gedung yang kusam, fasilitas kantor yang belum memadai seperti komputer, meja dan kursi yang belum memenuhi standar, serta ruang kerja yang sempit membuat meja disusun secara berdekatan dan membuat pegawai kurang leluasa bergerak. Kemudian, masih terdapat area kerja yang kurang mendukung produktivitas akibat suara bising dari obrolan maupun suara dari luar yang masuk ke dalam ruangan. Suara yang terlalu keras dapat mengganggu daya fokus, memperlambat penyelesaian pekerjaan, dan bahkan menimbulkan kelelahan mental di antara pegawai. Situasi ini tentu berdampak buruk pada efisiensi kerja, karena pegawai memerlukan suasana kerja yang tenang untuk dapat berfikir dengan jelas dan berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Beberapa tempat kerja mengalami masalah dalam sirkulasi udara, sehingga suasana terasa tidak nyaman. Suhu udara yang terlalu panas dapat membuat pekerja cepat merasa lelah dan sulit untuk fokus, sementara suhu udara yang terlalu dingin juga dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi sebagian pekerja. Keadaan ini dapat menghambat produktivitas, karena pegawai tidak dalam kondisi fisik yang terbaik untuk melakukan pekerjaan mereka.

Peneliti memilih Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sebagai lokasi penelitian karena instansi ini menunjukkan permasalahan yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu *human relation* dan lingkungan kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Selain itu, belum

banyak penelitian yang mengkaji secara simultan kedua variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintahan daerah, khususnya di wilayah Majene.

Penelitian oleh (Nabillah *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa *human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian oleh (Suryati *et al.*, 2023) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu ditelusuri lebih dalam sesuai dengan konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan *human relation* terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan maupun sebagai sumbangan pemikiran berupa wacana terkait dengan pengaruh seputar pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja yang diperoleh dari pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene, serta dapat menjadi referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini bisa digunakan sebagai informasi bagi instansi terkait dan tenaga kerja yang berada didalamnya mengenai *human relation* dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dipergunakan sebagai data atau informasi bagi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menamnya wawasan serta pemahaman terkait pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk menjadi acuan bagi mahasiswa memperoleh gelar sarjana strata1(S1)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang di Kabupaten Majene”, Dapat Ditarik Beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antarmanusia dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Komunikasi yang terbuka, sikap saling menghargai, dan loyalitas tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, disiplin, serta produktif dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan.
3. *Human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sinergi antara hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan tanggung jawab, disiplin, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan kewajiban.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Variabel penelitian terbatas hanya mencakup *human relation* dan lingkungan kerja, sehingga belum menggambarkan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepemimpinan, atau sistem penghargaan.
2. Lokasi penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada instansi lain dengan karakteristik berbeda.
3. Periode penelitian yang singkat, sehingga tidak mampu menangkap dinamika perubahan kondisi *human relation* maupun lingkungan kerja yang mungkin terjadi dalam jangka panjang.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta keterbatasan yang telah diuraikan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Diharapkan instansi dapat menempatkan *human relation* dan lingkungan kerja sebagai pilar strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Upaya penguatan komunikasi, pembinaan loyalitas, serta perbaikan sarana dan prasarana kerja hendaknya dilakukan secara berkesinambungan agar tercipta iklim kerja yang kondusif dan produktif.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi akademik sekaligus bahan telaah lebih lanjut bagi Fakultas Ekonomi, khususnya Prodi Manajemen, dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, universitas dapat memperluas khazanah keilmuan serta memperkuat peran akademik dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan organisasi publik maupun privat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan awal sekaligus pijakan bagi penelitian berikutnya dengan memperluas variabel, memperdalam metode, serta memperluas objek kajian. Dengan demikian, wawasan mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan semakin komprehensif dan mampu memberikan rekomendasi yang lebih aplikatif bagi dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggiat P. Tambunan. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 175–183.
- Christiana, A. (2018). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Abadi Sampit. *E-Jurnal Provit*, 3(1), 47–58.
- Dhian Rosalina, D. A. (2018). *Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi*. 7(2), 69–79.
- Enny M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fachryzatul Fifid Neovita, Daris Zunaida, K. U. A. (2023). Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa). *JLAGABI*, 12(2), 146–152.
- Faricha, R. D., Adawiyah, S. El, & Kusumadinata, A. A. (2025). Pengaruh Human Relations terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosiohumaniora Nusanatara*, 2, 376–382.
- Ida Mustikawati & Husnul hotimah. (2016). Pengaruh *Human Relations* Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. 16(1), 25–37.
- Ika Inayatul Lutfiya & Lik Anah. (2022). Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Queen Ice* Asia Bangkalan. *Jornal Of Business and Innovation Management*, 4(1), 384–396.
- Irwan Abidin, Maryadi, & Sjarlis, S. (2023). Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Sekolah SMP Negeri Se Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Majene. *Jurnal The Manusagre*, 1(3), 440–450.
- Kasmiruddin, A. R. &. (2017). Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurur Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1–15.
- Kristanty Nadapdap. (2017). Analisis Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Lengkey, L., Sendow, G., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 11(2), 31–43.
- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, IV(2), 140–147.
- Nabillah, S. S., Herminda, & Marhalinda. (2025). *Pengaruh Komunikasi , Human Relation , dan Motivasi Terhadap*. 8(1), 217–225.
- Ni Putu Nina Dharma Putri, Ida Bagus Made Widiadnya, & Sapta Rini

- Widyawati. (2022). Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3, 175–192.
- Nur Fadli. (2017). Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1).
- Putra, D. A. T. A. (2025). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teoritis & Praktis)*. AMERTA MEDIA.
- Rizal Nabawi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–10.
- Santi Febriani, Elin Herlina, T. (2022). Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Rtos Kerja (Suatu Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Ciamis). *Business Management and Interpreneurship Journal*, 4, 65–80.
- Sedarmayanti & Nunur Rahradian. (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.
- Sedarmayanti, Nurliawati, N., Hamdani, R. K., & Herawati, A. (2020). Pengaruh *Human Capital* Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya Dosen Universitas Dr Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Dan Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16.
- Siregar, W. H., Batubara, A. S., . M., . I., & . E. (2021). Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 207–218.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sundayo, K. A., Sendow, G. M., & Genita G. Lumintang. (2021). Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1008–1017.
- Suryati, E., Marlina, N., & Mandiri, P. (2023). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur). *Journal Of Social Science Research*, 3, 9774–9784.
- Susanto, S., & Halim, I. (2020). Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Proceedings Universitas ...*, 158–170.
- Wadiv Vatul Khovivah, Mareta Rofiko, Danial Atiq Ma'shum, Santi Nur Holisa, Qinta Istiqlalia Hidayah, Nikmatul Wafiah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2025). Literature Review : Peran dan Strategi Komunikasi Efektif dalam Manajemen Perubahan Organisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 60–71.

- Warella, S. Y., Refida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Fisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Wati, T. E., Setiawan, H., & Hatmawan, A. A. (2021). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan di Kota Madiun. *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 3, 3.