



Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Provinsi Sulawesi Barat

Kiki Wirdayani Sari, Kaesnaeny Karim, Etik Prihatin

Universitas Muslim Indonesia

✉Corresponding author

[\(nitaadiahappy@gmail.com\)](mailto:nitaadiahappy@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan human relation terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 130 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Human relation juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, maka kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Human Relation, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation, work environment, and human relations on employee performance at the Youth, Sports, Tourism, and Creative Economy Agency of West Sulawesi Province. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all employees at the Youth, Sports, Tourism, and Creative Economy Agency of West Sulawesi Province, totaling 130 people. Sampling was determined using the Slovin formula with a 10% error rate, resulting in a sample size of 57 respondents. Data collection techniques were carried out through observation and distribution of questionnaires using a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression analysis to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. The results of the study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment does not have a positive and significant effect on employee performance. Human relations also have a positive and significant effect on employee performance. This indicates that better work motivation, a conducive work environment, and harmonious working relationships between employees will improve employee performance at the Youth, Sports, Tourism, and Creative Economy Agency of West Sulawesi Province .

Keywords: Motivation, Work Environment, Human Relations, Employee Performance. .

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi yang melayani publik seperti organisasi dalam pemerintah, keberadaan pegawai merupakan salah satu hal yang amat penting. Dengan adanya pegawai yang mempunyai kualitas akan mempunyai pengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain (Paresae, 2024, p. 1)(Paresae, 2024). Instansi

merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu organisasi (Prihatin, 2024). Pada era globalisasi saat ini, tingkat persaingan dan kompetisi antarorganisasi berlangsung semakin ketat dan intensif (Putra, 2024).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Meskipun organisasi memiliki teknologi canggih dan sistem kerja yang baik, tanpa dukungan sumber daya manusia yang produktif, tujuan organisasi sulit untuk tercapai secara optimal. Konsep manajemen sumber daya manusia mencakup banyak fungsi dan cara kerja yang berbeda, semuanya bertujuan untuk menjamin bahwa instansi memiliki kebijakan dan penerapan untuk mengelola dan mendukung pegawai tersebut. Fungsi sumber daya manusia mencakup memotivasi pegawai agar lebih giat dalam menjalankan tugasnya (Mas'ud, 2023d). Produktivitas kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, sosial, dan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Human Relation menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi (Siska Asriyanti et al., 2024).

Salah satu faktor yang sering memengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Dalam konteks pendidikan, pemberian kompensasi berkaitan erat dengan penghargaan (reward) sebagai bentuk aktualisasi kemampuan dan prestasi pegawai (Muh. Arif, 2024). Dalam konteks instansi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan capaian individu, tetapi juga menjadi indikator efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian serius dari setiap organisasi pemerintah (Anggraini, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia pada instansi pemerintah dipandang sebagai aset strategis dan bagian integral dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara memiliki peran sentral sebagai penggerak utama organisasi dalam mewujudkan tujuan pemerintahan dan pembangunan. Sektor publik saat ini harus dapat menyusun agenda penting dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja ASN (Firman et al., 2026).

Keberhasilan instansi pemerintah tidak semata-mata ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dan profesional mampu meningkatkan kompetensi, sikap, dan perilaku kerja aparatur, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi public (Bleskadit, 2021).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik analitik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Analisis Data Deskriptif
3. Analisis Regresi Linear Berganda
4. Uji Asumsi Klasik
5. Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien r	Simpulan
Motivasi	0,20 – 0,399	Realibel
Lingkungan Kerja	0,40 – 0,599	Realibel
<i>Human Relation</i>	0,60 – 0,799	Realibel
Kinerja Pegawai	0,80 – 1,000	Realibel

Berdasarkan Tabel diatas Hasil Uji Reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel motivasi memiliki nilai alpha sebesar 0.811, lingkungan kerja sebesar 0.895, Human Relation sebesar 0.803, dan kinerja pegawai sebesar 0.810. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang tinggi hingga sangat tinggi, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi, baik pada

variabel independen maupun variabel dependen, memiliki distribusi normal atau tidak

Keterangan	Unstandardized Residual
N	57
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0,05. Hal menunjukkan berdistribusi normal, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0.878	1.139	Tidak ada multilolinearitas
Lingkungan Kerja	0.352	2.841	Tidak ada multilolinearitas
<i>Human Relation</i>	0.333	3.001	Tidak ada multilolinearitas

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Multikolinearitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel. Variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,878 dan nilai VIF sebesar 1,139. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mengalami multikolinearitas. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,352 dan nilai VIF sebesar 2,841, yang juga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas karena nilai tolerance masih di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Selanjutnya variabel *Human Relation* memiliki nilai tolerance sebesar 0,333 dan nilai VIF sebesar 3,001, yang juga memenuhi kriteria tidak terjadinya multikolinearitas.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,594	3,409	0,001	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	-0,046	6,050	0,819	Berpengaruh signifikan
Human Relation	0,487	8,948	0,000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar

0,000 < 0,05, sehingga lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel Human Relation memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti Human Relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan Human Relation secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Kontribusi (%)	Keterangan
Motivasi	0,418	0,174	17,4	Pengaruh rendah
Lingkungan Kerja	0,632	0,400	40	Pengaruh sedang
Human Relation	0,770	0,593	59,3	Pengaruh kuat

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai R Square sebesar 0,174, yang berarti motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 17,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 82,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai R Square sebesar 0,400, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 40% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel Human Relation memiliki nilai R Square sebesar 0,593, yang berarti Human Relation memberikan kontribusi pengaruh sebesar 59,3% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Human Relation merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	P Value (Sig.)	Kesimpulan
Konstanta	.012	.950	
Motivasi	.594	.000	Ada pengaruh
Lingkungan Kerja	-.046	.819	Tidak Ada Pengaruh
<i>Human Relation</i>	.487	.034	Ada pengaruh

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan nilai konstanta (nilai α) sebesar dan untuk nilai β sebesar 0,012 sementara motivasi (nilai β) sebesar 0,594, lingkungan kerja (nilai β) sebesar -0,046 serta *Human Relation* (nilai β) sebesar 0,487.

Pada tabel 16, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga terbentuklah persamaan seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

$$Y = 0,012 + X_1 (0,594) + X_2 (-0.046) + X_3 (0,487) x$$

Yang berarti :

- a. Nilai a sebesar 0,012 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel motivasi (x_1), variabel lingkungan kerja (x_2) dan Human Relation (x_3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan
- b. B1 (nilai koefisien regresi x_1) sebesar 0,594, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,594, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. B2 (nilai koefisien regresi x_2) sebesar -0.046, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0.046, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. B3 (nilai koefisien regresi x_3) sebesar 0,487, menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Human Relation* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,487, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga, Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Di Provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, serta mencapai tujuan organisasi secara efektif. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, dedikasi, serta komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Mereka tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas semata, tetapi juga berupaya memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkontribusi secara maksimal terhadap perkembangan organisasi.

Motivasi kerja juga menjadi pendorong bagi pegawai untuk terus mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Pegawai yang termotivasi akan lebih aktif dalam mencari peluang untuk belajar, meningkatkan keterampilan, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan kuesioner yang menyatakan bahwa pegawai ingin mengembangkan skill (kemampuan) agar dapat memajukan perusahaan, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam meningkatkan kompetensi diri. Hal ini terlihat dari adanya keinginan pegawai untuk terus belajar, mengasah kemampuan profesional, serta meningkatkan kualitas kerja agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Keinginan untuk mengembangkan keterampilan tersebut mencerminkan adanya dorongan internal dalam diri pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan mendukung kemajuan perusahaan.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai tidak sepenuhnya merata. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum menunjukkan inisiatif yang optimal dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kesempatan pengembangan kompetensi, keterbatasan pelatihan yang diberikan oleh organisasi, ataupun kurangnya dorongan eksternal dari lingkungan kerja. Ketidaksamaan tingkat motivasi ini dapat berdampak pada perbedaan tingkat kinerja antar pegawai, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi lebih rendah.

Motivasi kerja yang tinggi juga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, menjaga kualitas pekerjaan, serta berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kuat biasanya akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti disiplin dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, komitmen kerja, serta kualitas kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah dan lingkungan kerja yang kurang mendukung (Wahyuni et al., 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai tidak secara langsung memengaruhi tingkat kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara teoritis, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek seperti tata ruang kerja, pencahayaan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, hingga sirkulasi udara. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan kerja antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Namun demikian, dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diasumsikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan konsentrasi, mengurangi tingkat kelelahan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Pegawai yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang nyaman biasanya akan merasa lebih betah dalam bekerja, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya menjadi faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena pegawai telah memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga kinerja mereka tidak terlalu dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan kuesioner yang menyebutkan bahwa sirkulasi udara di ruang kerja pegawai sudah memadai, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi fisik ruang kerja telah cukup baik dan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Sirkulasi udara yang baik merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja fisik karena dapat mempengaruhi kesehatan, kenyamanan, serta konsentrasi pegawai saat bekerja. Ruang kerja dengan sirkulasi udara yang baik dapat membantu menjaga kualitas udara dalam ruangan, mengurangi rasa pengap, serta menciptakan suasana kerja yang lebih segar dan nyaman.

Meskipun sebagian besar pegawai menyatakan bahwa sirkulasi udara di ruang kerja sudah memadai, kondisi tersebut tidak serta merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik yang dirasakan pegawai belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Pegawai tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun lingkungan kerja bukan merupakan faktor dominan yang menentukan kinerja. Dalam beberapa kasus, pegawai lebih mengandalkan motivasi internal, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta komitmen terhadap organisasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja.

Selain itu, pegawai yang memiliki profesionalitas tinggi cenderung tetap berusaha memberikan kinerja terbaik meskipun kondisi lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor yang mendukung secara maksimal. Pegawai dengan tingkat komitmen yang kuat akan tetap fokus pada pencapaian target kerja, menjaga kualitas pekerjaan, serta berupaya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor individu seperti motivasi kerja, disiplin, serta tanggung jawab memiliki peran yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja.

Tidak adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang relatif sudah stabil dan dianggap sebagai hal yang biasa oleh pegawai. Ketika lingkungan kerja sudah berada pada tingkat yang cukup baik dan tidak menimbulkan gangguan dalam bekerja, maka pegawai cenderung tidak menjadikannya sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja mereka secara langsung. Dengan kata lain, lingkungan kerja hanya berfungsi sebagai faktor pendukung yang membantu menciptakan kenyamanan kerja, namun tidak menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun sebagian besar pegawai menilai bahwa kondisi fisik ruang kerja, seperti sirkulasi udara, sudah memadai dan cukup nyaman, namun hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang bersifat internal, seperti motivasi kerja, tanggung jawab, komitmen terhadap pekerjaan, serta profesionalitas dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, seperti pemberian motivasi, pengembangan kompetensi, serta peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia agar kinerja pegawai dapat terus berkembang secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kondisi lingkungan kerja dinilai cukup baik oleh karyawan, faktor tersebut tidak selalu menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, tanggung jawab individu, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dengan demikian, walaupun fasilitas dan kondisi fisik tempat kerja telah memadai, hal tersebut belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Maftuchach & Ihwani, 2024).

Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik hubungan antarpegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Human Relation merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang berkaitan dengan kualitas interaksi sosial, komunikasi interpersonal, serta hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, saling menghargai, dan penuh kerja sama sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif. Pegawai yang berada dalam lingkungan kerja dengan hubungan interpersonal yang baik cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa dihargai oleh organisasi, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya.

Human Relation juga memiliki peran penting dalam membangun komunikasi yang terbuka di antara pegawai. Komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya pertukaran

informasi yang lebih efektif, sehingga setiap pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih jelas. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis juga dapat meningkatkan rasa saling percaya antara pegawai dengan pimpinan maupun antarpegawai. Ketika hubungan kerja dibangun atas dasar saling menghargai dan saling percaya, maka proses koordinasi dalam organisasi akan berjalan lebih lancar. Pegawai akan lebih mudah bekerja sama, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas secara bersama-sama.

Hubungan kerja yang baik juga dapat mengurangi potensi konflik dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja yang memiliki hubungan interpersonal yang positif, setiap pegawai akan lebih terbuka dalam berkomunikasi serta mampu menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif. Hal ini sangat penting dalam menjaga stabilitas dan keharmonisan suasana kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Lingkungan kerja yang didukung oleh hubungan interpersonal yang baik juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan serta memperkuat kerja sama tim dalam organisasi.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan kuesioner yang menyebutkan bahwa pegawai merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat meskipun berbeda dengan pendapat orang lain, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja dalam organisasi telah memberikan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan, ide, maupun pendapat secara terbuka. Kondisi ini mencerminkan adanya budaya komunikasi yang sehat di lingkungan organisasi, di mana setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam memberikan masukan maupun pendapat terkait pelaksanaan pekerjaan.

Kenyamanan pegawai dalam menyampaikan pendapat merupakan salah satu indikator penting dari terciptanya hubungan kerja yang baik dalam organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan didengarkan, maka mereka akan lebih percaya diri dalam menyampaikan ide-ide baru yang dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini juga dapat mendorong terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih partisipatif, di mana berbagai sudut pandang dapat dipertimbangkan secara bersama-sama. Dengan adanya komunikasi yang terbuka seperti ini, organisasi akan lebih mudah menemukan solusi terbaik dalam menghadapi berbagai tantangan kerja.

Selain itu, kemampuan pegawai untuk menyampaikan pendapat secara terbuka juga menunjukkan adanya rasa saling menghargai di antara anggota organisasi. Lingkungan kerja yang memberikan kebebasan berpendapat akan menciptakan suasana kerja yang lebih

demokratis, sehingga pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja, maka mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Human Relation yang baik juga berperan dalam meningkatkan kerja sama tim dalam organisasi. Pegawai yang memiliki hubungan interpersonal yang harmonis akan lebih mudah berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan termotivasi.

Hubungan kerja yang harmonis juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan akan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerja. Kondisi ini dapat mengurangi tingkat stres kerja serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat disiplin yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Dengan demikian, *Human Relation* dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta adanya rasa saling menghargai antarpegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu terus membangun dan memelihara hubungan kerja yang baik melalui komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang kuat, serta kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif dan partisipatif.

Apabila hubungan kerja dalam organisasi dapat dikelola dengan baik, maka pegawai akan lebih mudah berkolaborasi, berbagi ide, serta bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya *Human Relation* yang kuat, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja pegawai secara individu, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penguatan hubungan kerja yang harmonis perlu menjadi perhatian penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *human relation*, komunikasi antar karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, kerja sama tim, serta kualitas kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang harmonis dan komunikasi yang tidak efektif (Maulana et al., 2023).

SIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat, memiliki tanggung jawab yang besar, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, baik atau buruknya kondisi lingkungan kerja tidak secara langsung menentukan tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta mendukung terciptanya komunikasi yang efektif dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, E. (2020). *Human Relations*.
- Amalia, R., & Salim, R. (2025). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Indofood Sukses Makmur Tbk*. 5, 507–518.
- Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). *Peran Human Relation Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Harmonis Dan Produktif*. 1.

- Anggraini, N. (2024). *The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance*. 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.55942/Jebl.V4i1.273>
- Arif, Muh. (2024). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(4), 487–498.
- Arif, Muhammad. (N.D.). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 281–291.
- Balia, N. (2026). *Produktivitas Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp)*. 15, 54–66. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V15i1.1915>
- Barat, P. P. S. (2025). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat 2025-2029*.
- Bleskadit, H. M. (2021). *Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Sorong Provinsi Papua Barat*. 1(4), 1–13.
- Cahyani, A., Fathimahhayati, L. D., & Pawitra, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Non-Pns Fakultas Teknik Universitas Mulawarman*. Xvii(1), 100–114.
- Desa, L. M. (2025). *Learning Culture Untuk Meningkatkan Digital*. 6(3), 251–264.
- Ekawati, A., & Windasari, V. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dwitunggal Putra Pegadai (Dpp Finance)*. 2(2).
- Etik, P. (2022). *Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja , Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan*. 5(4), 164–168.
- Faricha, R. D., & Kusumadinata, A. A. (2025). *Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Sahid Jakarta*. *Humanus: Jurnal Sosiohumaniora Nusantara*, 2(2), 376–382.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan*. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/Remik.V7i1.12104>
- Fauzi, M. I. (2024). *Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Pegadaian Kota Malang*.
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). *Efek Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan*. 7(4), 425–435.
- Firman, A., Nabila, A., & Lala, T. (2026). *Keberlanjutan Perbankan Syariah : Dampak Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement Di Sulawesi Selatan*. 9(1), 443–454.

- Garini, D. P., & Rahman, M. Z. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar*. 15.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Murtivariate Dengan Program Ibm Spss* 23.
- Halawa, E. T. F., Sukardi, D. S., Mbate, Y. Z. C. A., Hulu, S. A. M. F., & Hasya, M. H. W. R. S. A. L. S. S. L. T. A. (2020). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori*.
- Halimatusya'diyah. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia*.
- Hartadi, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1.
- Hartanto. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten*. 15(2), 499–509.
- I Gede Suwindia, N. N. K. W. (2021). *Kinerja Pegawai*.
- Irwanti, M. (2022). *Buku Ajar Teori Komunikasi Organisasi Dan Manajemen*.
- Isnaeni, D. R., & Widiyanto, W. W. (2025). Evaluasi Kesiapan Implementasi Rekam Medis Elektronik Dengan Metode Doq-It. *Infokes: Jurnal Ilmiah Rekam Medis Dan Informatika Kesehatan*, 15(2), 122–128. <https://doi.org/10.47701/Sz6pxf23>
- Janoma, P. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Sekretariat Daerah Kabupaten Kaimanaa Paskalis*. 8(1), 78–91.
- Kasnaeny. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*. 1(4).
- Kasnaeny. (2023). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 103–115.
- Kasnaeny. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Bone*. 8(2), 797–808.
- Kifli, Z. (2024). *Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar*.
- Laskar, E. E. P. (2024). *Menguak Dampak Digitalisasi: Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Pada Perusahaan X*. 13, 974–986.
- Lusiawati, R. (2022). *Profesionalisme Birokrasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja*.
- Maftuchach, V., & Ihwani, S. S. (2024). *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pasca Endemi Covid-19 Pada Pt. Ray*. 3(5), 1711–1719.

- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Bookchapter, 2021*.
- Mas'ud, M. (2023a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Palopo Harbu. 1*.
- Mas'ud, M. (2023b). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Griya Kenari Properti Di Makassar. 05(03), 10147–10164*.
- Mas'ud, M. (2023c). *Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Klabers Studio Makassar. 05(03), 9741–9755*.
- Mas'ud, M. (2023d). *Pengaruh Kompetensi Digital , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. 05(03), 8308–8323*.
- Mas'ud, M. (2024). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju. 2(2), 110–122*.
- Mas'ud, M. (2025). *Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Upt Manado. 22, 184–196*.
- Maulana, M. F., Dewi, A. S., & Syahputra, E. (2023). *Analisis Pengaruh Human Relation , Komunikasi Antar Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Salman. 2(2), 150–162*.
- Muhammad Ali Nurdin, Erislan, S. R. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*.
- Musfiroh, H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran*.
- Ni, P., & Ketut, L. (2023). *The Influence Of Human Relations , Social Work Environment And Work Motivation On Employee Performance. 11(2), 411–420*.
- Norawati, Suarni, N. (2024). *Meningkatkan Kinerja Pegawai*.
- Nugroho, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ama Ypk Yogyakarta. Albama: Jurnal Bisnis Administrasi ..., 1(1), 1–9*.
- Nugroho, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ama Ypk Yogyakarta. 14(1), 41–59*.
- Paresae, M. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 2(1), 58–66. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1.858>*

- Prananindya, A. R. (2024). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Kompetensi Sdm, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. 5, 296–313.
- Prihatin. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka*. 7(4), 250–260.
- Prihatin, E. (2022a). *Determination Of Work Motivation , Leadership Style , Employee Competence On Job Satisfaction And Employee Performance*. 2, 57–69. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V2i1.160>
- Prihatin, E. (2022b). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(4), 318–329.
- Putra, A. (2024). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(2), 1462–1470. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V9i2.2010>
- Rianda, Winarno, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung*. 1x, 192–203.
- Rofiq, F. B. (2022). *Pengaruh Human Relation , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sukses Mitra Sejahtera*. 116–127.
- Saputra, D. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang*. 2(2).
- Sarumaha, W. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 28–36.
- Siagian, M. R. (2024). *Peran Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Di Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja*. 3, 124–132. <https://doi.org/10.56326/Jp.V3i2.4542>
- Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10–23. <https://doi.org/10.62200/Jpdm.V2i1.119>
- Sitanggang, D. V. . (2021). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt . Air Jernih Pekanbaru Riau*.
- Soelistya, D., & Syahputra, M. R. H. (2023). *Spirit Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*.
- Tunnufus, Z. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Utami, N. W. M. S. (2023). *Pengaruh Human Relation, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Kerobokan, Badung.*