

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo

Nur Khotimah¹, Mutinda Teguh Widayanto^{2*}, Trivosa Aprilia Novadiana Haidiputri³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : mutindateguh@upm.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai sangatlah penting karena merupakan cerminan bagi kemampuan instansi untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan human relations. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan human relations terhadap kinerja pegawai secara simultan, parsial dan mengetahui variabel dominan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 41 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh. Sampel sebanyak 41 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data melalui uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, beban kerja dan human relations secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Human Relations, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance is very important because it is a reflection of the agency's ability to achieve predetermined goals. One of the factors that influence employee performance is the work environment, workload and human relations. This research aims to determine the influence of the work environment, workload and human relations on employee performance simultaneously, partially and determine the dominant variables on employee performance. This research method is quantitative with an associative approach. The population of this research is all employees, totaling 41 employees. The data collection technique uses saturated sampling. The sample was 41 respondents. Data was collected through questionnaires. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, coefficient of determination (R^2) and hypothesis testing. The research results show that the work environment, workload and human relations partially have a significant and significant effect on employee performance.

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





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menjalankan tugas atau kegiatan baik di sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif, sehingga memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing agar kegiatan yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Enny, 2019). Lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat seorang pegawai sulit untuk berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan semangatnya menurun sehingga menambah beban kerja yang akan menghambat segala aktivitas yang sedang dikerjakan. Akan tetapi apabila lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bisa meningkatkan produktivitas kerja dengan tersedianya fasilitas yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bukan hanya lingkungan kerja, beban kerja menjadi salah satu pengaruh terjadinya kinerja yang baik dalam suatu instansi. Beban Kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021). Human relations adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati (Adawiyah, 2020)..

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) adalah suatu lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan dan program-program yang bertujuan untuk memperdayakan perempuan, melindungi anak-anak dari segala bentuk kekerasan, mengelola pertumbuhan penduduk dan meningkatkan kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo sudah berusaha untuk memenuhi berbagai aspek yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang baik, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, memperbaiki beban kerja pegawai dan menciptakan human relations yang kondusif. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo"



Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja (Khaeruman, 2021). Indikator Lingkungan Kerja sebagai Berikut : Lampu penerangan tempat kerja, Jendela tempat kerja, Tata warna, Dekorasi, Bunyi musik, Suhu udara dan Kelembapan udara (Afandi, 2018).

Beban Kerja

Beban kerja (workload) adalah serangkaian permintaan atas tugas, usaha/upaya dan aktivitas (Harras et al, 2020). Menyatakan indikator Beban Kerja sebagai berikut: Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Standar pekerjaan (Budiasa, 2021).

Human Relations

Human relations adalah komunikasi persuasive antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. Antara seorang manajer dan karyawan atau pimpinan organisasi lainnya dengan bawahannya terdapat struktur formal antara yang memimpin dan yang dipimpin (Adawiyah, 2020). Indikator Human Relations sebagai berikut : Hubungan dengan atasan, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan klien, Hubungan dengan masyarakat (Ferdiansyah et al, 2021). Dan Indikator Human Relations yaitu : Kebutuhan untuk bekerja sama, Kesiapan mental, Pengendalian emosional dan latar belakang budaya (Adawiyah, 2020).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan



sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018). Ada tujuh indikator kinerja, yaitu : Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif dan Peluang (Yuniarti (2021).

Penelitian Terdahulu

Menurut (Irnanda et al, 2019) Lingkungan kerja dan Human Relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Lingkungan Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya Menurut (Gardapati & Irbayuni, 2023) beban kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja dari karyawan divisi produksi PT. Wiharta Karya Agung Gresik dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan akan kinerja dari karyawan divisi produksi PT. Wiharta Karya Agung Gresik. Tak hanya itu Menurut (Suryarti et al, 2023) Human relations dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan Human Relations terhadap kinerja pegawai.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo sebanyak 41 pegawai. Penentuan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sujarweni, 2019), maka sampel dalam penelitian ini adalah 41 pegawai. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder berupa dokumentasi. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini dalam pengolahannya menggunakan IBM SPSS Statistics 26, dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R²) dan pengujian hipotesis.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,682	0,455	0,767	0,806	> 0,308	Valid
2	0,406	0,790	0,878	0,731	> 0,308	Valid
3	0,704	0,791	0,878	0,736	> 0,308	Valid
4	0,745	0,757	0,893	0,761	> 0,308	Valid
5	0,605	0,773	0,807	0,755	> 0,308	Valid
6	0,660	0,791	0,834	0,720	> 0,308	Valid
7	0,689	0,472	0,913	0,770	> 0,308	Valid
8	-	0,786	0,654	-	> 0,308	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui rhitung dari semua variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Human Relations (X3) dan Kinerja (Y) lebih besar daripada rtabel 5% (0,308) sehingga semua item pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,769	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,860	0,6	Reliabel
Human Relations (X3)	0,932	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,872	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Human Relations (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.062c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Asymp.Sig.(2-tailed) yaitu 0,062 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data yang diambil dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

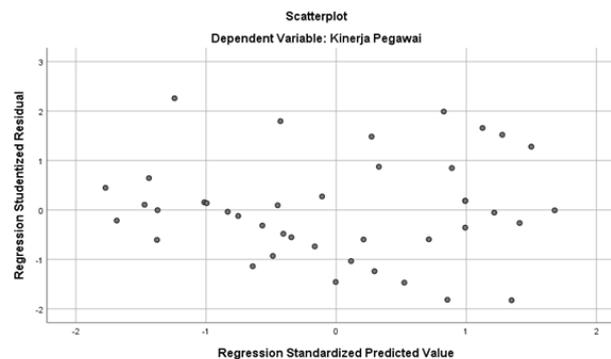
Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	.794	0,10	1,260	10	Tidak Terjadi
Beban Kerja(X2)	.955	0,10	1,047	10	Tidak Terjadi
Human Relations(X3)	.820	0,10	1,220	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (1,260), Beban Kerja (1,047) dan Human Relations (1,220) menunjukkan nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan dari ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan cara uji Scatterplot pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat grafik tersebut tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 dan Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	6,753	
Lingkungan Kerja (X1)	0,598	Hubungan Positif
Beban Kerja (X2)	-0,159	Hubungan Negatif
Human Relations (X3)	0,177	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 6.753 + 0.598X1 - 0.159X2 + 0.177X3 + e$$



Diketahui nilai Konstanta sebesar 6,753 menyatakan bahwa tidak ada variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Human Relations (X3) Maka akan diperoleh nilai Kinerja Pegawai (Y) Sebesar 6,753. Koefisien Regresi b1 (Lingkungan Kerja) = 0,598. Artinya jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai begitu juga sebaliknya jika Lingkungan Kerja mengalami penurunan maka akan menurunkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,598. Koefisien Regresi b2 (Beban Kerja) = -0,159. Artinya jika Beban Kerja mengalami peningkatan maka akan menurunkan nilai Kinerja Pegawai begitu juga sebaliknya jika Beban Kerja mengalami penurunan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar -0,159. Koefisien Regresi b3 (Human Relations) = 0,177. Artinya jika Human Relations mengalami peningkatan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai begitu juga sebaliknya jika Human Relations mengalami penurunan maka akan menurunkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,177.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,534	53,4% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi (R²) berupa Adjusted R Square sebesar 0,534 atau 53,4%. Dengan demikian Kinerja Pegawai 53,4% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Human Relations , sedangkan 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

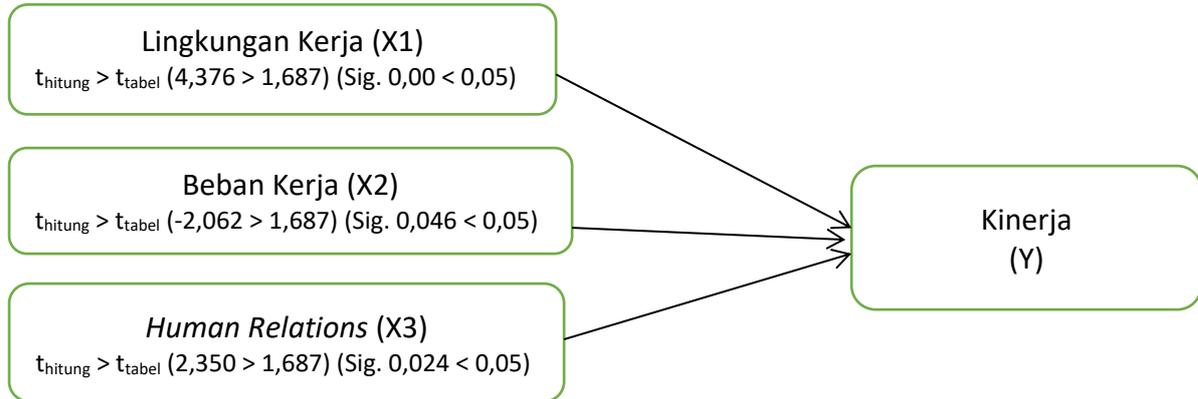
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Social Support (X1)	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Stres Kerja (X2)	0,046	< 0,05	Berpengaruh
Human Relations (X3)	0,024	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja thitung > ttabel (4,376 > 1,687) dan sig. 0,000 < 0,05. Sehingga Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Beban Kerja thitung > ttabel (-2,062 > 1,687) dan sig. 0,046 < 0,05. Sehingga Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan adanya pengaruh negatif dan signifikan Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Human Relations thitung > ttabel (2,350 > 1,687) dan sig. 0,024 < 0,05. Sehingga Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan Human Relations secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.



Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yakni secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hudayah et al, 2022) bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pare-Pare. Dengan adanya Lingkungan Kerja yang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya seperti adanya lampu penerangan yang sangat baik disetiap ruang kerja, terdapat AC dan jendela yang cukup sehingga sirkulasi udara di ruang kerja baik, penggunaan warna dinding dan dekorasi di tempat kerja yang membuat pegawai semangat bekerja, dan pemutaran musik dalam mengurangi kejenuhan dalam bekerja maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang baik di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yakni secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Gardapati & Irbayuni, 2023) bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wiharta Karya Agung Gresik. Dalam pemberian target pekerjaan yang tidak melebihi batas kemampuan pegawai dan volume target pekerjaan dalam satu periode waktu tidak



terlalu banyak sehingga waktu kerja pegawai cukup dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan oleh instansi, oleh karena itu pegawai tidak merasa terbebani dalam tugas dan tanggung jawabnya dan dengan hal tersebut pegawai bisa memperoleh hasil kerja yang baik di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo.

Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yakni secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Human Relations terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Hal ini sejalan dengan Penelitian terdahulu oleh (Suryarti et al, 2023) bahwa secara parsial Human Relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur. Dengan adanya Human Relations yang baik seperti hubungan yang baik antar pegawai dengan atasan, sesama pegawai dan antar pegawai dengan klien serta masyarakat sehingga membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memperoleh hasil kerja yang maksimal di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo.

5. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Human Relations* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo. Saran yang diberikan untuk penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variable dan menambah referensi penelitian terdahulu guna memperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. El. (2020). *Human Relations* (Cetakan Pertama). EDU PUSTAKA.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Djanurkoening; Cetakan ke 1). ZANAFA PUBLISHING.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi, Vol 21 Nom, 1–8*.



- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani; Cetakan Pertama). CV Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Prenada Media Group.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma W; Cetakan Pertama). UBHARA Manajemen Press.
- Farida, E., & Kholidah, N. R. J. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 4 No.*, 133–141.
- Ferdiansyah, D. S., Enisa, Reffita, L. I., Wijaya, I. S., Permatasari, R. F., Akhyar, R. M., Hayati, A. N., Armella, R., Hidayanti, N., Kusuma, R. H., Mulyani, S., Salijah, E., Rosmawati, & Rumainur. (2021). *Human Relations* (S. A. Rayhaniah). CV Media Sains Indonesia.
- Gardapati, N. D., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wiharta Karya Agung Gresik. *Ekonomis: Journal of Economics and Business, 7, 1–6*.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manajemen Untuk Mahasiswa* (Wahyudi; Cetakan Pertama). UNPAM PRESS.
- Hudayah, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pare-Pare. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan, Vol 11 No*, 144–155.
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktavia, Y. (2019). Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINDU AMRITHA Kota Pasuruan. *Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi, 4*, 38–45.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (A. Rizky; Cetakan Pertama). CV AA. Rizky.
- Rohmatulloh, W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 6 N*, 1–20.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Suryarti, E., Marlina, N., & Mandiri, P. (2023). Pengaruh Human Relations (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Volume 3 N*, 9774–9784.
- Talumantak, A., Kojo, C., & Dotulung, L. (2016). Analisis Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16*, 852–862.
- Yuniarti, R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis* (E. Jaelani (ed.); Cetakan Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.