

PENGARUH *HUMAN RELATION*, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADATKEROBOKAN, BADUNG

Ni Wayan Mia Septi Utami¹⁾, I Nyoman Mustika²⁾, Sapta Rini Widyawati³⁾
^{1, 2, 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: septiutamimia@gmail.com¹⁾

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Maka perlulah dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, Badung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus sampling*, diperoleh 56 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis determinasi dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa *human relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan yang artinya semakin baik *human relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Pimpinan LPD Desa Adat Kerobokan Badung sebaiknya meningkatkan kualitas kerja, seperti melakukan menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan, mengendalikan kesadaran karyawan akan emosinya sendiri terhadap suasana hati maupun pikiran dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif agar menambah efisiensi kerja karyawan.

Kata kunci: *Human Relation*, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources contained in a company is one of the most valuable assets owned by an organization, because humans are the only resource that can drive other resources. So it is necessary to do the management or development that aims to create productive human beings. This study aims to determine and analyze the influence of human relations, emotional intelligence and work environment on the performance of LPD employees in Kerobokan Traditional Village, Badung. The population in this study were all employees of the LPD in the Kerobokan Traditional Village, Badung. Sampling in this study using the census sampling method, obtained 56 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis, descriptive statistical analysis, research instrument test, classical assumption test, determination analysis and t test. The results of the study show that human relations, emotional intelligence and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Kerobokan Traditional Village LPD, which means that the better the human relations, emotional intelligence and work environment, the higher the employee's performance. The leadership of the LPD in the Kerobokan Badung Traditional Village should improve work quality, such as establishing good communication among fellow employees, controlling employee awareness of their own emotions about moods and thoughts and improving a conducive work environment to increase employee work efficiency.

Keywords: *Human Relations, Emotional Intelligence, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu jenis lembaga keuangan non bank adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang merupakan Lembaga Keuangan Mikro yang dibangun untuk kepentingan pemberdayaan ekonomi masyarakat di Desa Adat (Antari, 2019). LPD merupakan wadah kekayaan ekonomi desa dan telah mengalami perkembangan yang cukup pesat serta telah memberikan kontribusi positif bagi pembangunan desa pakraman. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) menempati posisi yang strategis dalam tataran pembangunan desa untuk mempercepat pertumbuhan dan pembangunan ekonomi desa pakraman dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat desa. Sebagai wadah kekayaan ekonomi desa LPD diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan efisiensi ekonomi desa, mendorong produktivitas masyarakat serta memberikan kontribusi terhadap pembangunan pada umumnya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan : 2019). Indikator keberhasilan sebuah perusahaan dalam menggapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya (Wicaksono & Masykur : 2019).

Manajemen SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan

(Gauzali, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Husaini, Abdullah, 2017).

Di dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan.

Menurut Santos *et al.*, (2018) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi. Sehingga kinerja sering dianggap sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Claudia, 2020).

LPD Desa Adat Kerobokan Badung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang

saat ini berkembang cukup sukses. LPD ini telah menjadi perusahaan yang cukup terkenal di Bali. LPD Desa Adat Kerobokan Badung ini beralamatkan di Jl Ry Semer, Lingkungan Peliatan, Kerobokan, Badung, Bali. Memiliki 56 karyawan, LPD Desa Adat Kerobokan Badung berdiri pada tanggal 6 Mei 1992 dengan modal awal sebesar Rp. 5.000.000,-. Sudah 30 tahun berdiri, LPD Desa Adat Kerobokan Badung telah mengalami kemajuan. Hal ini dikarenakan adanya kerjasama yang baik diantara, Pengurus Desa, Kelihan Banjar, Pengurus LPD dan Krama Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung mengingat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah, Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu penilaian kinerja karyawan yang buruk. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung pada bulan Januari sampai Juni 2022, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Data Penilaian Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan Badung

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Kriteria			
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
1.	Januari	56	25	16	9	6
2.	Februari	56	30	15	7	4
3.	Maret	56	27	20	6	3
4.	April	56	15	25	12	4
5.	Mei	56	17	25	11	3
6.	Juni	56	20	21	10	5

Sumber : LPD Desa Adat Kerobokan (2022)

Dari Tabel 1 tersebut diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung selama

beberapa bulan terakhir, pelayanan yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes kepada karyawan karena di anggap kurang merespon permintaan nasabah. Masih banyaknya kinerja karyawan dengan tingkat kinerja terendah atau buruk pada bulan januari dengan kategori cukup sebanyak 9 orang dan buruk 6 orang. Hal ini terlihat dari responbilitas karyawan yang terkesan tidak cekatan dan belum optimalnya jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disamping itu, pemanfaatan waktu kerja tidak tepat waktu sesuai target yang ditetapkan. Nampak masih ada karyawan terlambat masuk dan ada karyawan padajam istirahat langsung pulang sebelum jam kerja berakhir. Peneliti dapat mengamati ada karyawan yang cenderung mengabaikan jam kerja, seperti tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, sibuk menggunakan handphone, atau sekedar bersantai. Kualitas kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *human relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja.

Human Relation (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi. Latief (2019) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu *Human Relation*. Dengan seringnya melakukan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, maka secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan (Rahman, 2017). Definisi hubungan antar manusia (*human relation*) yang dikemukakan oleh Davis (2017) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai *human relation* yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Rosalina (2018) dan Apiska (2019) membuktikan bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya hal ini menunjukkan semakin baik hubungan antar karyawan maka akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan Amalia (2020) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa store environment *human relation* yang dimiliki berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Farahdiba (2021) yang membuktikan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila *human relation* pada perusahaan tersebut meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Mamarodia, dkk (2021) bahwa *human relation* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya hubungan antar manusia ini tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan *human relation* dapat dilihat dari indikator yaitukurangnya hubungan dengan rekan kerja dimana kondisi yang terjalin antara sesama karyawan kurang baik atau kurang erat. Contohnya seperti pada masa pandemi diadakan perubahan cara kerja, yang di awal dilakukan secara offline, kini beberapa hal dikerjakan secara online dan membuat kurangnya komunikasi dalam bekerja antar sesama karyawan.

Selain *human relation*, salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional yang merupakan sisi lain dari kecerdasan

faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Sibasopait, (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Armansyah (2018) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi adalah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Senada dengan itu, Purba dalam Rahmasari (2016:6) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimism dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Menurut Setyaningrum (2016) Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Dari uraian teori tentang kecerdasan emosional dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berarti kemampuan pengendalian emosi untuk menyatukan pikiran dan perilaku.

Beberapa hasil penelitian terdahulu tentang kecerdasan emosional yang dilakukan oleh Mulyasari (2018) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada perusahaan tersebut. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2019) dan Claudia (2020) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa kecerdasan emosional seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja individu yang tinggi. Dan diperkuat

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan yang tinggi dapat mengelola emosi mereka dalam hal mempertahankan keadaan mental yang positif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Lansar (2019) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin menurun kecerdasan emosional pada karyawan akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dapat dilihat dari indikator yaitu karyawan belum mengenali emosi diri, yakni kurangnya kesadaran seseorang akan emosinya sendiri terhadap suasana hati maupun pikiran. Contohnya seperti karyawan dalam merundingkan dan menyelesaikan perselisihan yang dating tidak bisa menyikapi dengan tenang, sehingga keputusan yang diambil kurang optimal.

Selain *human relation* dan kecerdasan emosional menurut Fachrezi & Khair (2020) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Wijaya & Susanty (2017) mengemukakan Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari. Sunarsi, dkk (2020) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan

suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan, 2019). Dari uraian teori tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berarti suatu tempat penunjang proses kerja untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Lestary (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika perusahaan melakukan perubahan lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula meskipun dengan peningkatan yang sedang, sebaliknya jika lingkungan kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Santika (2019) dan Pratama (2019) yang juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin kondusif lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang sama juga didapat dalam penelitian Kurniawan (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya adanya lingkungan kerja yang baik maka akan mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, semakin lingkungan kerja kondusif, aman, dan nyaman maka semakin terdorong pula usaha untuk bekerja dengan lebih baik. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan akan semakin mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Namun hasil penelitian yang berbeda dilakukan Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan artinya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarekakan pencahayaan yang kurang baik dimana bila cahaya penerangan yang cukup memancar akan menambafeisiensi kerja karyawan. Contohnya seperti dalam beberapa ruangan terdapat pencahayaan yang kurang terang sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah apakah *human relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan, Badung?

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke & Latham (1990) menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal-setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik terhadap kinerja nya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Artinya seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) ke dalam strategi perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai target kerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Rinaldinata (2022), berdasarkan pendekatan dari *Goal-Setting Theory*

keberhasilan karyawan dalam mengelola sebuah perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu didukung oleh variabel-variabel seperti hubungan antar karyawan (*human relation*) dan lingkungan kerja adalah sebagai faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Human Relation

Human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatukomunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan (Rahman, 2017). Definisi hubungan antar manusia (*human relation*) yang dikemukakan oleh Davis (2017) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Indikator *human relation* dalam penelitian ini adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien dan hubungan dengan masyarakat.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016:43), kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Armansyah (2018) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi adalah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan, 2019). Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu pencahayaan, warna, udara dan suara.

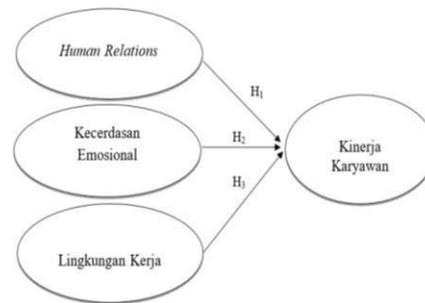
Kinerja Karyawan

Menurut Santos *et al.*, (2018) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi. Sehingga kinerja sering dianggap sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Claudia, 2020). Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Adapun model penelitian dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1 diatas.

Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada LPD Desa Adat Kerobokan, Badung yang terletak di Jalan Raya Semer, Lingkungan Peliatan, Desa Kerobokan, Kabupaten Badung, Bali. Dipilihnya LPD Desa Adat Kerobokan sebagai lokasi penelitian dikarenakan adanya fenomena berupa menurunnya tingkat pencapaian target kinerja karyawan, sehingga layak untuk dijadikan lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidak sah/tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner

dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur dikuesioner tersebut. Ketentuan pada suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien *Pearson Correlation* > 0,3 dan signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2016:52). Tabel hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket.
<i>Human Relation (X₁)</i>			
X1.1	0,943	0,30	Valid
X1.2	0,923		Valid
X1.3	0,843		Valid
X1.4	0,865		Valid
<i>Kecerdasan Emosional (X₂)</i>			
X2.1	0,921	0,30	Valid
X2.2	0,903		Valid
X2.3	0,952		Valid
X2.4	0,957		Valid
X2.5	0,957		Valid
<i>Lingkungan Kerja (X₃)</i>			
X3.1	0,966	0,30	Valid
X3.2	0,968		Valid
X3.3	0,952		Valid
X3.4	0,967		Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>			
Y.1	0,968	0,30	Valid
Y.2	0,947		Valid
Y.3	0,957		Valid
Y.4	0,723		Valid
Y.5	0,877		Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya setelah dilakukan uji validitas adalah dengan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas memperlihatkan konsistensi suatu alatukur untuk mengukur subyek yang sama, apabila hasil pengukuran memperlihatkan hasil yang relatif sama terhadap subyek yang sama beberapa kali, maka alat ukur tersebut reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 (Sugiyono, 2016:172). Tabel hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Ket.
<i>Human Relation (X₁)</i>	4	0,915	0,70	Reliabel
<i>Kecerdasan Emosional (X₂)</i>	5	0,965		Reliabel
<i>Lingkungan Kerja (X₃)</i>	4	0,974		Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	5	0,937		Reliabel

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden penelitian. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian. Karakteristik responden dari penelitian ini adalah ditinjau dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dapat diketahui responden pada LPD Desa Adat Kerobokan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 35,7% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau sebesar 64,3%. Berdasarkan usia, responden yang berumur <25 tahun sebanyak 3 orang, umur 25-35 tahun sebanyak 12 orang, umur 36-45 tahun sebanyak 31 orang dan umur >45 tahun sebanyak 40 orang. Berdasarkan tingkat Pendidikan responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 41 orang, berpendidikan diploma sebanyak 4 orang dan berpendidikan sarjana sebanyak 11 orang. Berdasarkan lama bekerja karyawan, dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang dan masa kerja >5 tahun sebanyak 46 orang.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang

baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimanadata dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Tabel hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini .

Tabel 4

		Unstandardized Residual
N		56
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.17961676
Most Extreme	Absolute	.092
Differences	Positive	.092
	Negative	-.075
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Human Relation	.260	3.850
Kecerdasan Emosional	.285	3.514
Lingkungan Kerja	.356	2.808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatanlain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.108	.472		2.347	.023
Human Relation	.107	.060	.466	1.785	.080
Kecerdasan Emosional	-.021	.046	-.114	-.457	.650
Lingkungan Kerja	-.093	.053	-.391	-1.755	.085

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Analisis Inferensial

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas yaitu *human relation*, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.487	.796		.612	.543
Human Relation	0.466	.101	.395	4.597	.000
Kecerdasan Emosional	0.343	.078	.363	4.428	.000
Lingkungan Kerja	0.322	.090	.263	3.589	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,487 + 0,466 X_1 + 0,343 X_2 + 0,322 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

1. Konstanta a sebesar 0,487, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap *human relation* (X_1), kecerdasanemosional (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) atau nilainya konstan (0), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 0,487.

2. Konstanta b1 sebesar 0,466, memiliki arti apabila kecerdasan emosional (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan atau nilainya tetap (0), maka meningkatnya *human relation* (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

3. Konstanta b2 sebesar 0,343, memiliki arti apabila *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kecerdasan emosional (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

4. Konstanta b3 sebesar 0,322, memiliki arti apabila *human relation* (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja (X_3) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubunganantara *human relation*, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,949. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,949 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

Tabel analisis korelasi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8
Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.895	1.21317

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara *human relation*, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,895. Ini berarti besarnya kontribusi antara *Human Relation*, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 89,5% sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 9
Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.895	1.21317

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh *human relation* (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 10
Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	.487	.796		.612	.543
Human Relation	.466	.101	.395	4.597	.000
Kecerdasan Emosional	.343	.078	.363	4.428	.000
Lingkungan Kerja	.322	.090	.263	3.589	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Human Relation* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *human relation* sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian
Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan

Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel *human relation* yang bernilai positif yaitu 0,466 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila *human relation* meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja

karyawan, sehingga Hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Latief (2019) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu *Human Relation*. Dengan seringnya melakukan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, maka secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014:176) *Human Relation* merupakan hubungan harmonis, yang tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan karyawan demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui *human relation* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional yang bernilai positif yaitu 0,343 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila kecerdasan emosional meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Menurut Setyaningrum (2016) Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Menurut Setyaningrum (2016) Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang karyawan mampu

orang lain secara positif. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang karyawan mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu 0,322 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Sunarsi, dkk (2020) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Organisasi selaku induk kerjajharus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Menurut (Siahaan, 2019) Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagikaryawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab

sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung, ini berarti bahwa semakin baik *human relation* maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung juga akan meningkat.

2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung, ini berarti semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung akan meningkat.

3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung, ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung akan meningkat.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel *human relation*, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung.

2) Penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat

3) Bagi peneliti keberikutnya agar meneliti variabel lain diluar dari penelitian ini karena secara analisis determinasi masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel *human relation* dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan menjalin hubungan antar sesama karyawan”. Maka kepada pimpinan LPD Desa Adat Kerobokan Badung disarankan kedepannya untuk dapat membentuk *human relation* yang baik secara vertikal maupun horizontal seperti dengan mengadakan kegiatan briefing pagi bersama, sehingga menciptakan suasana kerja yang dapat mendukung kekompakan tim dalam kinerja Karyawan yang lebih baik.

2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kecerdasan emosional dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan mengenali perasaan diri atau kesadaran seseorang akan emosinya sendiri”. Maka kepada pimpinan LPD Desa Adat Kerobokan Badung kedepannya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan terhadap *social problem solving* dengan cara memberikan pelatihan, ikut berpartisipasi berpendapat untuk memajukan perusahaan, serta membentuk kerjasama dalam kelompok kerja.

3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dimana secara

keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Kondisi cahaya penerangan yang cukup untuk menambah efisiensi kerja karyawan”. Maka kepada pimpinan LPD Desa Adat Kerobokan Badung kedepannya diharapkan dapat menambah pencahayaan pada ruang kerja sehingga dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan mobilitas karyawan saat menjalankan aktivitas didalam lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Warta Dharmawangsa, (51).
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard:(Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). MAMEN: *Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177.
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD Kerobokan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dewi, N. K. R. P., Landra, N., & Puspitawati, n. M. D. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) khrisnadarma Adipala. *Emas*, 3(6),160-174.

- Diputri, n. P. I. P., & rahyuda, a. G. (2016). Pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada LPD desa adat kerobokan. *E-jurnal manajemen unud*, 5(3), 1457-1485.
- Eri, s. (2019). Manajemen sumber daya Manusia eri susan 1. *Jurnal manajemen pendidikan*, (2), 952-962.
- Fadillah, a. A. Pengaruh Human relation (hubungan antar Manusia), kondisi lingkungan kerja, dan motivasi terhadap.
- Fahira, k. T., & yasin, r. M. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 1-19.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- Febrianti, L., & Rachmawati, L. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa di SMA Negeri 3 Nganjuk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 6(2).
- Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., & Sofia, S. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Kedonganan, L. D. A., Permana, I. M. A. J., Nurcahya, I. K., Pada, E. M. K. K. K., Wilanda, A. A., Endorser, P. K. C., ... & Sriathi, A. A. A. Agung Wirahadi Kusuma, Komang Agus Satria Pramudana.
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10348-10354.
- Latief, A., & Rosalina, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3).
- Lansart, T. A., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset*

- Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94-103.
- Mamarodia, i., trang, i., & sendow, g. M. (2021). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan human relation terhadap kinerja pegawai di dinas kehutanan daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 9(3), 1118-1127.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT national Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336-346.
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self- Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47-60.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Putri, D. P., & Kadewardana, D.7 (2018). Prinsip-Prinsip Human Relations dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika. *CoverAge: Journal of Strategic Communication*, 8(2), 24-35.
- Rahman, A., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru (Doctoral dissertation, RiauUniversity).

- Rinaldinata, I. M., Sujana, I. W., & Novarini, n. n. a. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan pada j4 hotel legian. *emas*, 3(1), 217-228.
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, 7(2), 59-79.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di LPD desa adat Kerobokan. Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya, 25(1), 72-83.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Setiawan, N. (2019). Analisis Pengaruh faktor lingkungan fisik dan non fisik terhadap stres kerja dimana Komitmen kerja sebagai variabel intervening pada kantor pelayanan pajak pratama medan Kota. *Jumant*, 11(1), 165-175.
- Sidimantra, s. R. D., & netra, i. G. S. K. (2020). Pengaruh stres kerja dan work family conflict terhadap komitmen organisasional pegawai pada LPD kerobokan. *E-jurnal Manajemen universitas udayana*, 9(3).
- Wicaksono, b. A., & masykur, a. M. (2020). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT X. *Jurnal empati*, 7(3), 967-973.
- Widnyana, i. W., & widyawati, s. R. (2022). Tanggung jawab sosial dan kompensasi direksi dalam memoderasi tata kelola perusahaan dengan nilai perusahaan di indonesia. *Bisma: jurnal manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, i. W., & widyawati, s. R. (2020). Mampukah reputasi direksi berperan memoderasi hubungan arsitektur keuangan dengan nilai perusahaan?. *Jurnal riset akuntansi (juara)*, 10(2).
- Widnyana, i. W., & widyawati, s. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.

- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas MahasaraswatiDenpasar. *EMAS*, 2(2).
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M.S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Danpemanfaatan Sosial Media Di UbudWarung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT.Telkom Akses Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and BusinessReview*, 12(1),