



Pengaruh *Human Relation* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada BAZNAS Brebes

Agni Anjursari^{1*}, Azizah Indriyani², Akbar NPD Wahana³, Dwi Harini⁴,
Gian Fitralisma⁵

¹⁻⁵ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi
Brebes, Indonesia

agni.anjursari1@gmail.com^{1*}, azizahindriyani0@gmail.com², akbarnuurpurnama@gmail.com³,
dwiharini707@gmail.com⁴, gianfitralisma@umus.ac.id⁵

Alamat: Jalan P. Diponegoro Km 2, Pesantunan, Wanasari, Brebes, Jateng, Indonesia

Korespondensi penulis: agni.anjursari1@gmail.com

Abstract. *The main issue in employee performance is the lack of work productivity. Achieving good employee performance is imperative to address this challenge. However, not all employees meet the expected performance standards. This poses a particular challenge for BAZNAS Brebes, which in recent years has faced inconsistent employee performance issues. This study aims to investigate the influence of human relations and human resource development (HRD) on employee performance at BAZNAS Brebes. The research adopts a quantitative approach, collecting data through questionnaires from 36 respondents who are employees of BAZNAS Brebes. The study was conducted from February to July 2025. Data analysis employed multiple regression analysis to test the relationships between the variables. The results indicate that human relations significantly influence employee performance partially, with better interpersonal relationships among colleagues and supervisors correlating positively with performance improvement. HRD did not show a direct significant influence on employee performance, indicating the need for further evaluation of HRD strategies and implementation at BAZNAS Brebes. Simultaneously, both variables demonstrated a significant influence on employee performance, emphasizing the importance of a strategic combination to enhance organizational effectiveness.*

Keywords: *Employee Performance, Human Relations, Human Resource Development*

Abstrak. Permasalahan utama dalam kinerja pegawai adalah kurangnya produktivitas kerja. Untuk mencapai hal tersebut, kinerja pegawai yang baik menjadi sebuah keharusan. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi BAZNAS Brebes, yang dalam beberapa tahun terakhir dihadapkan pada persoalan kinerja pegawai yang belum konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *human relation* (hubungan antarpersonal) dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di BAZNAS Brebes. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui kuesioner kepada 36 responden yang merupakan pegawai dari BAZNAS Brebes. Penelitian dilakukan dari Februari s.d. Juli 2025. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan kualitas hubungan antarpegawai dan atasan yang lebih baik berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Pengembangan SDM tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap strategi dan implementasi pengembangan sumber daya manusia di BAZNAS Brebes. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menekankan pentingnya kombinasi strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasional.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Hubungan Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk organisasi nirlaba seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Sebagai lembaga resmi yang bertugas mengelola zakat, infaq, dan sedekah, BAZNAS memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa pengelolaan dana umat dilakukan secara

optimal, transparan, dan profesional. Untuk mencapai hal tersebut, kinerja pegawai yang baik menjadi sebuah keharusan. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan (Syaifulloh et al., 2024). Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi BAZNAS Brebes, yang dalam beberapa tahun terakhir dihadapkan pada persoalan kinerja pegawai yang belum konsisten.

Permasalahan utama dalam kinerja pegawai adalah kurangnya produktivitas kerja. Kinerja yang sangat baik mempunyai arti terjadinya suatu peningkatan efektivitas, efisiensi, maupun kualitas yang sangat tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi (Kristiana et al., 2021). Beberapa pegawai cenderung bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas tanpa berfokus pada pencapaian target kerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, suasana kerja yang kurang kondusif, atau ketidakharmonisan dalam hubungan antarpegawai (*human relation*).

Kasus yang ditemukan juga karena adanya konflik interpersonal yang memengaruhi semangat kerja individu maupun tim. Hubungan kerja yang harmonis harusnya menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan sinergi (Wibowo, Riono, et al., 2020). *Human relation* atau hubungan antarpegawai berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hubungan kerja yang baik di antara pegawai dapat meningkatkan semangat kerja, meminimalkan konflik, serta mendorong terciptanya kolaborasi yang efektif (Siska Madona et al., 2023). Tantangan dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis masih ditemukan pada BAZNAS Brebes. Faktor-faktor seperti perbedaan latar belakang dan persepsi individu sering kali menjadi penyebab timbulnya ketidakharmonisan dalam hubungan kerja. Jika masalah ini tidak ditangani dengan baik, maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan, pada akhirnya, terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan lainnya adalah rendahnya tingkat inovasi dalam pekerjaan. Era yang semakin dinamis seperti saat ini, kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan memberikan solusi kreatif menjadi sangat penting. Keterbatasan pengembangan sumber daya manusia di BAZNAS Brebes tampaknya menjadi salah satu faktor penghambat. Minimnya pelatihan dan pendidikan lanjutan yang relevan dengan kebutuhan pegawai membuat mereka kesulitan untuk meningkatkan kompetensi dan menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berkembang. Kurangnya upaya untuk mendorong pembelajaran berkelanjutan ini tidak hanya berdampak pada kemampuan individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi (Zulfan Yusuf et al., 2024).

Kondisi ini dapat menyebabkan stagnasi kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Permasalahan lainnya adalah kurang optimalnya evaluasi kinerja pegawai. Proses evaluasi yang ada sering kali hanya bersifat formalitas dan belum memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini menyebabkan pegawai tidak mengetahui secara spesifik aspek mana saja yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebagai akibatnya, efektivitas kerja organisasi menjadi terganggu, dan pencapaian target yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksana secara maksimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Human Relation

Menurut Wanda Febrianti & Alfi Amalia, (2024) *humans relation* adalah sesuatu kedinamisan serta sangat terkait dengan aspek-aspek manusia. Misalnya, keterkaitan pekerjaannya bersama bos dan bawahannya. Berkomunikasi, penugasan bertanggungjawab, dan mendelegasikan kewenangan yang menjadi sulitnya pelaksanaan tanpa proses *human relations* yang baik. Hubungan masyarakat ialah sebuah proses yang terus menerus dari usaha- usaha manajemen untuk memperoleh kemauan baik dan pengertian dari pelanggan, pegawai dan publik yang lebih luas (Maulana et al., 2024). Menurut Swandari, (2021) *human relation adalah* komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Untuk mengukur human relation maka digunakan indikator yang diadopsi dari Swandari, (2021) yaitu: hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama pegawai dan anggota organisasi, hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior, hubungan klien, adalah ikatan kerja yang terbentuk antara pegawai didalam dengan perusahaan klien.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Pangestu et al., (2020) pengembangan (*development*) SDM adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Pengembangan SDM sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, yang biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau

emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik (Taufik & Muhamad Badar, 2023).

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal (Riono, 2021). Upaya dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari manajemen untuk menambah keahlian kerja tiap SDM, sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Linda Lerebulan, 2024).

Indikator pengembangan SDM menurut (Taufik & Muhamad Badar, 2023) yaitu: pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan; pelatihan adalah membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh instansi dalam upaya untuk mencapai tujuan; dan tugas belajar merupakan kegiatan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing, sesuatu badan internasional, atau sesuatu badan swasta asing.

Kinerja Pegawai

Menurut Solichatun et al., (2023) kinerja pegawai ialah arti lain dari *performance* yang dimaksud hasil kerja para pegawai, sebuah metode struktur atau suatu instansi dengan menyuluruh, sehingga dengan begini hasil kerja bisa ditampilkan buktinya dengan konkrit dan bisa dinilai (dibandingkan ketentuan yang telah dipastikan). Wanta et al., (2023) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Solichatun et al., 2023). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, Indriyani, et al., 2020).

Kinerja merupakan bagian dari perkiraan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi tersebut (Kristiana et al., 2021). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Nasution & Khair, (2022) mengatakan bahwa kinerja merupakan

gambaran dari pencapaian seluruh aktifitas yang dilakukan baik berupa kebijaksanaan ataupun program agar tujuan, sasaran, visi, misi, dan fungsi dapat diwujudkan *sesuai* dengan yang terdapat dalam perumusan skema yang strategis (strategic planning) organisasi.

Menurut (Effendi et al., 2023) kinerja pegawai di sebuah perusahaan atau organisasi, dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: kualitas, merupakan produk dari sebuah keseluruhan pekerjaan atau keluaran dihasilkan oleh individu, tim maupun organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang atau buruk; kuantitas yaitu jumlah dan besaran pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, tim maupun organisasi; ketepatan waktu yakni menjelaskan atau memvisualisasikan tentang sesuatu yang terjadi atau hal yang dilakukan pegawai yang seharusnya dikerjakan; efektivitas yakni kemampuan dalam menghasilkan yang diinginkan atau ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan sumber daya yang tersedia; kemandirian adalah suatu kepercayaan diri atau keyakinan yang ditimbulkan oleh pegawai baik secara individu, kelompok serta organisasi; komitmen merupakan rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan secara baik dan benar serta memiliki loyalitas terhadap organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang didasarkan pada filosofi positivis dalam studi populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel adalah acak, pengumpulan data melalui alat penelitian dan analisis data dengan statistik kuantitatif, yang tujuannya adalah untuk melakukan pemeriksaan pada hipotesis yang sudah dinyatakan (Susilo et al., 2022). Terdapat tiga variabel dalam penelitian yaitu *human relation* (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Populasi dasar penelitian ini terdiri dari 36 pegawai dan sampel pada penelitian ini sejumlah 36 responden dengan keseluruhan dari populasi. Periode penelitian ini adalah dari Februari 2025 s.d. Juli 2025. Observasi wawancara, penelitian literatur dan penelitian kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan informasi *human relation* dan pengembangan SDM pada kinerja pegawai di BAZNAS Brebes. Metode yang digunakan dalam analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis pengujian hipotesis yang terdiri dari uji-t dan uji-F, analisis koefisien determinasi.

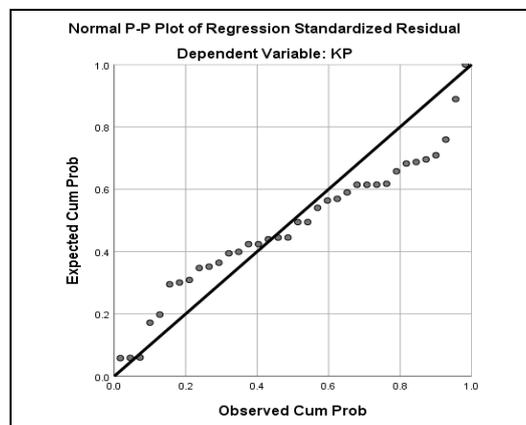
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pada kuesioner variabel Human Relation, Pengembangan SDM, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai r-hitung di atas 0,30. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid, karena mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,60, yang berarti seluruh variabel bersifat reliabel. Artinya, pernyataan dalam kuesioner konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut karena telah terbukti valid dan reliabel.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data dapat memiliki pengaruh/terdistribusi normal atau tidak normal (Maulida et al., 2022). Uji normalitas yang akan dilakukan adalah SResid P-plot, yang mengasumsikan bahwa normalitas dapat terwujud ketika titik-titik pada plot mengarah ke sumbu (garis) diagonal. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Pengujian

Dilihat dari gambar, kurva residual standar dan titik-titik tersebut mengikuti garis lurus. Pola titik-titik tersebut yang berupa garis lurus seperti gambar di atas membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada kesesuaian antar variabel independen (independen). Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang telah ditentukan. Nilai

yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 (Susilo et al., 2022). Hasil uji multikolinearitas untuk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

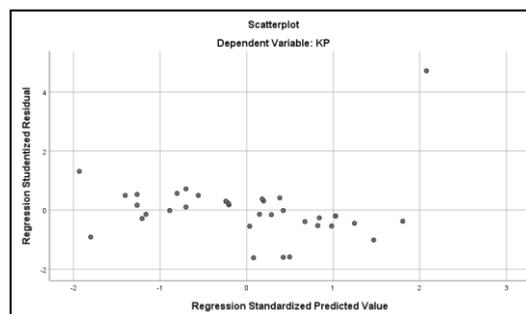
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
<i>Human Relation</i>	,879	1,137
Pengembangan SDM	,879	1,137

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS

Berdasarkan uji multikolinearitas dengan SPSS, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel *human relation* sebesar $1,137 < 10$, dan pengembangan sumber daya manusia $1,137 < 10$ dan untuk nilai tolerance *human relation* sebesar $0,879$, dan pengembangan sumber daya manusia sebesar $0,879$ lebih dari $0,1$. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menampilkan bentuk yang muncul ketika terdapat variansi yang tidak sama pada residual pengamatan. Dinyatakan baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dan residual SRESID (Susilo et al., 2022).



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian, titik data tidak konvergen, hanya bertumpuk naik atau turun. Dan polanya tidak berupa gelombang lebar. Yang kemudian mengecil dan mengembang kembali, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji hipotesis digunakan untuk menginterpretasikan besarnya korelasi antara variabel-variabel yang independen, yaitu *human relation* (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_2), dan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Uji-t digunakan untuk menelusuri pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen pada tingkat signifikansi $0,05$ dan membandingkan nilai t dengan t tabel (Susilo et al., 2022).

Tabel 2. Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	-10.847	46.931		-.231	.819
	<i>Human Relation</i>	1.934	.710	.457	2.722	.010
	<i>Pengembangan SDM</i>	-.314	.356	-.148	-.882	.384

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25

Pengujian hipotesis pertama (H_1), nilai t hitung untuk variabel X_1 (2,722) > t tabel (1,691) dan nilai signifikansi $X_1 < 0,05$ atau $0,010 < 0,05$ maka keputusannya H_1 diterima dan berpengaruh signifikan X_1 terhadap Y . Pengujian hipotesis kedua (H_2), nilai t hitung untuk variabel X_2 (-0,882) < t tabel (1,691) dan nilai signifikansi $X_1 < 0,05$ atau $0,384 > 0,05$ maka keputusannya H_2 ditolak dan dapat diartikan tidak berpengaruh X_2 terhadap Y .

Uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen (modal usaha dan lokasi usaha) yang diterapkan pada model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (keberhasilan usaha) (Susilo et al., 2022).

Tabel 3. Hasil Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2938.601	2	1469.300	3.707	.035 ^b
	Residual	13080.149	33	396.368		
	Total	16018.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, *Human Relation*

Sumber: SPSS 25

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3), nilai signifikansi X_1 dan X_2 pada Y adalah $0,035 < 0,05$ dan nilai F hitung 3,707 > F tabel 3,276, maka H_3 dinyatakan diterima dan berpengaruh signifikan X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan.

Uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa besaran persentase yang penting dalam regresi karena dapat mewakili bagus tidaknya model regresi yang diestimasi..

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.134	19.90900

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, *Human Relation*

Sumber: SPSS

Besarnya pengaruh variabel bebas yaitu *human relation* dan pengembangan sumber daya manusia hanya mampu menerangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 18,3%, sisanya 81,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan data penelitian dapat disimpulkan bahwa kesimpulan *human relation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2,722) > t tabel (1,691) dan nilai signifikansi (0,010) < 0,05. Artinya, semakin baik hubungan antarpegawai dan antara pegawai dengan atasan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai; pengembangan SDM secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (-0,882) < tabel (1,691) dan nilai signifikansi (0,384) > 0,05. Artinya, pengembangan SDM yang dilakukan belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai; dan secara simultan, *human relation* dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung (3,707) > F tabel (3,276) dan nilai signifikansi (0,035) < 0,05. Ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak BAZNAS Brebes untuk terus membina dan meningkatkan hubungan kerja yang baik antarpegawai dan antara pegawai dengan atasan. Hubungan yang positif di lingkungan kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen dapat mengadakan kegiatan yang memperkuat komunikasi dan kerja sama, seperti pelatihan tim, diskusi rutin, atau kegiatan kebersamaan lainnya. Meskipun pengembangan SDM belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung, program pelatihan dan pendidikan tetap penting untuk dilanjutkan dan dievaluasi. Materi pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan kerja agar lebih berdampak nyata pada peningkatan kinerja pegawai. Bagi pegawai, disarankan untuk terus menjalin hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung di tempat kerja. Selain itu, tetap aktif mengikuti program pelatihan dan pengembangan diri agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

DAFTAR REFERENSI

- Effendi, S. M., Mahrus, M., & Hasbi, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 3(1), 34–48. <https://doi.org/10.21093/bifej.v3i1.6246>
- Febrianti, W., & Amalia, A. (2024). Pengaruh human relation dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 5252–5267. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2623>
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Lerebulan, S. L. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan promosi jabatan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 121–133.
- Maulana, A., Riono, S. B., & Kristiana, A. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan sebagai variabel intervening (Studi kasus di Dinas Dukcapil Brebes). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9), 386–401.
- Maulida, A. N., Ikhwan, S., Syaifulloh, M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Setiabudi, U. M. (2022). Strategi pemasaran Korean Street Food pada UMKM Annyeong Chingu untuk meningkatkan volume penjualan dengan media sosial sebagai variabel intervening. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4875–4882.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1456–1469.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan human relations (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1–15.
- Riono, S. B. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia*. Penerbit Lakeisha.
- Siska Madona, A., Rismayanti, D., Ayuni, D. S., & Septiana, E. I. (2023). Pengaruh human relation, OCB (organizational citizenship behavior) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 2(2), 287–300.
- Solichatun, U., Indriyani, A., Riono, S. B., & ... (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan kinerja pegawai terhadap kepuasan pengunjung di Perpustakaan Umum Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of ...*, 1(3), 232–243.

- Susilo, M. A., Ikhwan, S., & Riono, S. B. (2022). Pengaruh saluran distribusi dan harga terhadap keputusan pembelian produk air Cleo. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 102–114.
- Syaifulloh, M., Afridah, N., & Riono, S. B. (2024). The influence of job characteristics, employee competence and self-efficacy on employee performance in Building B PT BIG Brebes Regency. *International Journal of Economics and ...*
- Taufik, & Badar, M. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 3(3), 410–422.
- Wanta, N., Jamaludin, A., & Tuhagana, A. (2023). Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 7(2), 168–180.
- Wibowo, W., Indriyani, A., & Riono, S. B. (2020). Analisis kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di Grand Dian Hotel Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(12), 1754–1766.
- Wibowo, W., Riono, S. B., Syaifulloh, M., Ikhwan, S., Rahmawati, T., & Indriyani, A. (2020). Analisis kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di Grand Dian Hotel Brebes). *[Nama jurnal tidak disebutkan]*.
- Yusuf, Z., Arfan, F., Ambartiasari, G., & Sarboini. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1073–1078.