

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN *TEAM WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PELAYANAN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ZAINAB KOTA PEKANBARU

Muhammad Yoga Prasetyo, Irien Violinda Anggriani

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p><i>Human Relations, Team Work Performance</i></p>	<p><i>Employee performance can be defined as the employee~s abiliti to perform certain skills. The purpose of this study was to determine the effect of human relations and team work on employee performance at the administrativeservices of zainab mother and child hospital Pekanbaru city. The population in this study were employees at the Zainab mother and child hospital administration in Pekabaru city wit a sampling technique using the census method, total 35 respondents. The results of this study indicate that human relations partially has a significant effet on employee performance as evidenced by th t tes of processed data t count (2,457)>t table (2,037) and significant (0,020)<(0,05), team work partially does not have a significant effect on employee performance as evidenced by the t test of processed data t count (2,933)>t table (2,037) and significant (0,358)<(0,05), human relations and team work simultaneously have a significant effect on employee performance as evidenced by the ftest form processed data f count (12,275)>f Table (3,290) and significant (0,000)<(0,05.).</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci:</p> <p>Human Relations Team Work Kinerja</p> <hr/> <p>Corresponding Author: irien.violinda.anggriani@uin-suska.ac.id</p>	<p>Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Adapun tujuan dilakukannya penelitian untuk mengetahui pengaruh <i>human relation</i> dan <i>team work</i> terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pada Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yang berjumlah 35 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>human relation</i> secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti pada uji T dari olahan data t hitung (2,457) > t tabel (2,037) dan signifikan (0,020) < (0,05), <i>team work</i> secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti pada uji T dari olahan data t hitung (2,933) > t tabel (2,037) dan signifikan (0,358) < (0,05), <i>human relation</i> dan <i>team work</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti pada uji F dari olahan data f hitung (12,274) > f tabel (3,290) dan signifikan (0,000) < (0,05).</p>

PENDAHULUAN

Dalam persaingan ketat rumah sakit di era sekarang ini, rumah sakit harus mampu mengoptimalkan sumber daya untuk bersaing. Rumah sakit yang tidak dapat mengikuti perkembangan akan ditinggalkan oleh pasien dan dialihkan ke rumah sakit lain. Rumah sakit yang tidak mampu meningkatkan daya saing mereka dalam menghadapi persaingan yang ketat dapat berada di bawah tekanan karena pertumbuhan rumah sakit yang cepat dan saingan yang ada saat ini. Dengan meningkatkan produktivitas staf, optimalisasi sumber daya manusia rumah sakit dapat membantu industri ini menjadi lebih kompetitif. Untuk mencapai tujuan yang dibutuhkan, produksi perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja individu-individu tersebut (Fadli et al., 2017).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, salah satunya adalah hubungan interpersonal yang dimiliki oleh setiap staf rumah sakit. Ikatan perusahaan dengan para pekerjanya dapat membantu mereka merasa nyaman di tempat kerja dan memberikan efek positif pada kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik. (Fadli et al., 2017). Hubungan antar manusia yang baik disebuah rumah sakit dapat meningkatkan kinerja karyawan karena ada rasa saling percaya antar karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan rumah sakit.

Sangat penting untuk memahami dan menerapkan tim kerja pelayanan administrasi rumah sakit agar bantuan yang diberikan kepada pasien dan sistem pendukungnya berjalan lancar dan efektif. Sejalan dengan kemajuan teknologi dan perubahan gaya hidup masyarakat, kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan efisien semakin meningkat. Oleh karena itu, rumah sakit harus mampu memberikan dukungan administrasi profesional yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

Salah satu Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab milik Yayasan Badan Wakaf Pembina, yang mengkhususkan diri untuk memberikan layanan medis secara langsung. Rumah Sakit Ibu dan Bayi Zainab (RSIA) merupakan rumah sakit ibu dan anak pertama di Pekanbaru. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin sebagai layanan publik sambil menawarkan jasa. Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab (RSIA). Mengikuti moto "HATI", menyediakan berbagai layanan dengan penuh semangat hati, kepercayaan dalam membawa kepercayaan pelanggan, transparan dalam memberikan pelayanan, menegakkan dan melaksanakan nilai-nilai Islam. Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab (RSIA) berupaya untuk mencapainya untuk mencapai visi dan misi keunggulan, kualitas layanan profesional dan islam. Ini didasarkan pada permintaan sosial untuk layanan mana yang lebih baik, lebih ramah dan lebih berkualitas.

Permasalahan dalam hal *human relation* yang terjadi pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru adalah Masih belum optimal, karena hubungan manusia atau karyawannya mereka sendiri kurang memiliki kesadaran untuk menjalin komunikasi yang baik satu sama lain. Mereka tidak peduli satu sama lain karena mereka sibuk dengan pekerjaan mereka. Meskipun demikian, obrolan ringan di antara rekan kerja pun jarang terjadi. Dan hubungan karyawan terhadap pasien juga belum optimal.

Sementara itu, masalah yang terjadi pada *team work* pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru adalah Kurangnya koordinasi dapat menyebabkan banyak tugas dilakukan secara bersamaan atau oleh orang yang salah, yang memperlambat alur kerja

dan menimbulkan ketidaknyamanan di antara anggota tim. Keterampilan interpersonal, seperti empati dan kemampuan mendengarkan dengan baik, sangat penting untuk membangun hubungan tim yang efektif. Jika anggota tim kekurangan keterampilan orang, ini menghambat kemampuan mereka untuk bekerja sama secara efektif.

Tabel 1 Penilaian pasien terhadap pelayanan administrasi pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru Tahun 2018 -2022

Tahun	Kategori	
	Puas (%)	Tidak Puas (%)
2018	83	17
2019	76	24
2020	70	30
2021	79	21
2022	85	15

Sumber: Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab (2023)

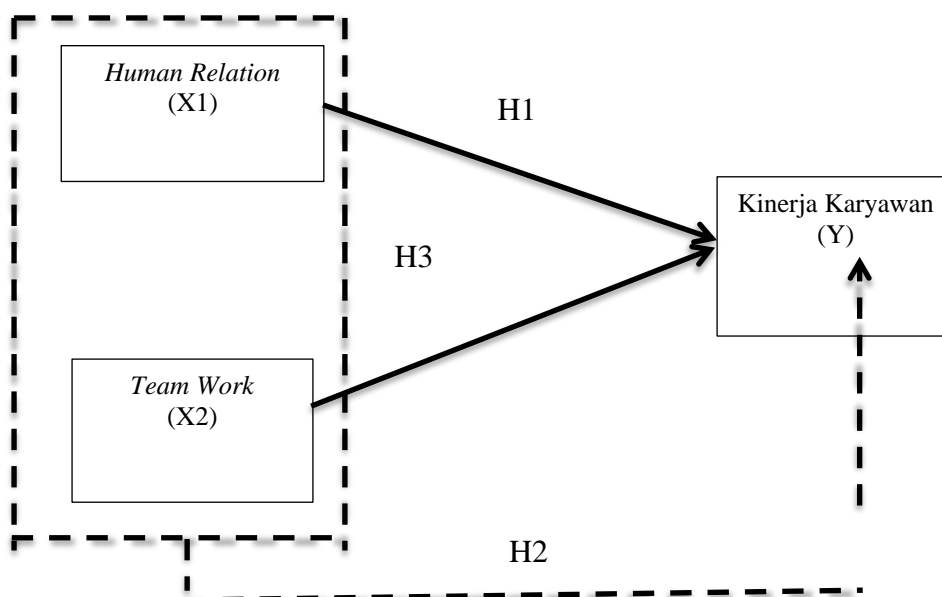
Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dari tahun 2018-2022 jumlah penilaian pasien terhadap pelayanan administrasi mengalami ketidakstabilan. kondisi kinerja kerja karyawan tidak selalu stabil dalam beberapa kasus, situasi ini disebabkan oleh beberapa faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan menurun. Karena kurangnya hubungan *human relation* dan *team work*.

Berdasarkan dari segi kinerja karyawan pada bagian pelayanan adminitrasi pelayanan RSIA Zainab Kota Pekanbaru megalami penurunan dikarenakan kurang mampu dan kecepatan inisiatif dalam bertindak dalam pelayanan adminitrasi, di mana kualitas kinerja karyawan pada bagian pelayanan adminitrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru tidak begitu baik

METODE

Melakukan penelitian ini di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan *team work* terhada kinerja pada pelayanan administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kotap Pekanbaru. Penelitian ini juga dilakukan pada awal bulan Januari tahun 2023. Penelitian ini mengambil seluruh karyawan sebagai sampel, sebanyak 35 karyawan. Sampel ditentukan dengan metodde sensus karena seluruh populasi akan dilibatkan dalam penelitian. Data primer akan dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel yang telah ditentukan. Perpsepsi responden terhadap setiap pernyataan variabel diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang berbeda. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Gambar 1 kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Model penelitian (2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara rinci hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	Butir Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	Y.1	0,424	0,2746	Valid
2	Y.2	0,486	0,2746	Valid
3	Y.3	0,664	0,2746	Valid
4	Y.4	0,502	0,2746	Valid
5	Y.5	0,575	0,2746	Valid
6	Y.6	0,545	0,2746	Valid
7	Y.7	0,776	0,2746	Valid
8	Y.8	0,676	0,2746	Valid
9	Y.9	0,631	0,2746	Valid
10	Y.10	0,596	0,2746	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2023)

Dari tabel 2 terlihat ada 35 responden yang membuat tabel dengan r hitung lebih besar dari r tabel, berdasarkan hasil tester untuk setiap pernyataan yang disampaikan kepada responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik setiap indikator variabel kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan valid dan layak sebagai data penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Human Relation* (X1)

NO	Butir Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,706	0,2746	Valid
2	X1.2	0,497	0,2746	Valid
3	X1.3	0,672	0,2746	Valid
4	X1.4	0,713	0,2746	Valid
5	X1.5	0,682	0,2746	Valid
6	X1.6	0,720	0,2746	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Dari tabel 3 di atas terlihat ada 35 responden yang membuat tabel dengan r hitung lebih besar dari r, berdasarkan hasil tester untuk setiap pernyataan yang disampaikan kepada responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik setiap indikator variabel *human relation* (X1) yang dinyatakan valid dan layak sebagai data penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas *Team Work* (X2)

NO	Butir Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	X2.1	0,756	0,2746	Valid
2	X2.2	0,600	0,2746	Valid
3	X2.3	0,670	0,2746	Valid
4	X2.4	0,729	0,2746	Valid
5	X2.5	0,776	0,2746	Valid
6	X2.6	0,655	0,2746	Valid
7	X2.7	0,744	0,2746	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2023)

Dari tabel 4 di atas terlihat ada 35 responden yang membuat tabel dengan r hitung lebih besar dari r, berdasarkan hasil tester untuk setiap pernyataan yang disampaikan kepada responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik setiap indikator variabel *team work* (X2) yang dinyatakan valid dan layak sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara rinci hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbacalpha</i> (α)	Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,772	0,70	Relialibitas
<i>Human Relation</i> (X1)	0,748	0,70	Reliabilita
<i>Team Work</i> (X2)	0,830	0,70	Reliabilitas

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2023)

Terlihat dari tabel 5 di atas bahwa nilai *Cronbacalpha*(α) semua variabel dalam penelitian >0,70. Adalah kinerja karyawan (Y) 0,772, *human relatio* (X1) 0,748, dan *team work* 0,830. Artinya, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini didapati reabilitas dan layak untuk diuji.

Analisa Linier Berganda

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara rinci hasil uji Analisa Linier Berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	20,748	5,172		4,011	0,000
Human Relations (X1)	0,687	0,280	0,502	2,457	0,020
Team Work (X2)	0,211	0,226	0,191	0,933	0,358

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2023)

Terlihat dari tabel 6 di atas bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 20,784 + 0,687X_1 + 0,211X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai konstanta (a) sebesar 20,784. Artinya adalah apabila variabel Human Relations (X1) dan Team Work (X2) diasumsikan nol (0), maka keberhasilan usaha sebesar 20,784.
- Nilai koefisien regresi variabel *Human Relations (X1)* sebesar 0,687. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *Human Relations (X1)* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,687 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel *Team Work (X2)* sebesar 0,211. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *Team Work (X2)* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,211 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara rinci hasil uji Hipotesis (Uji F) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,337	2	55,168	12,274	.000 ^b
	Residual	143,835	32	4,495		
	Total	254,171	34			

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2023)

Terlihat dari tabel 7 di atas bahwa diketahui F hitung (12,274) > F tabel (3,29) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel *Human Relations* (X1) dan *Team Work* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Administrasi RSIA Zainab Pekanbaru.

Uji Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara rinci hasil uji Hipotesis (Uji T) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20,748	5,172			4,011	0,000
Human Relations (X1)	0,687	0,280	0,502		2,457	0,020
Team Work (X2)	0,211	0,226	0,191		0,933	0,358

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2023)

Terlihat dari tabel 11 bahwa pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % dengan Persamaan sebagai berikut: t tabel 2,037. Nilai t tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,037. Dengan demikian maka diperoleh hasil masing-masing pengujian sebagai berikut:

1. *Human Relations* (X1). Diketahui t hitung (2,457) > t tabel (2,037) dan signifikansi (0,020) < 0,05. Artinya variabel *Human Relations* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. *Team Work* (X2). Diketahui t hitung (2,933) > t tabel (2,037) dan signifikansi (0,358) < 0,05. Artinya variabel *Team Work* (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara rinci hasil uji Koefisien Determinasi R² dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,399	2,12010

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2023)

Terlihat dari tabel 12, nilai Adjusted R square adalah 0,399. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* dan *team work* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 39,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Human relation* Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Rosyad dalam (Daeng Sani Ferdiansyah., dkk, 2021:8) Inti dari hubungan manusia adalah sikap dan perilaku karyawan. Hubungan antara orang-orang dalam suatu organisasi merupakan proses yang aktif Pekerjaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga bekerja dengan normal dan benar. Menurut Nadapdap (2017) Hubungan manusia adalah hubungan formal dan informal antara orang-orang untuk menciptakan keharmonisan untuk membantu mencapai tujuan.

Penelitian ini berdasarkan uji T, *human relation* diperoleh nilai t hitung $2,457 > 2,037$ signifikan $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang di lakukan (Menawidya Putri dan Suartina, 2021) menunjukkan hal ini *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Relince Indonesia.

Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priskilla & Santika (2019) Kerja sama tim merupakan faktor terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang mungkin terjadi antara karyawan dan pimpinan. Menurut Sriyono dan Farida (2013) kerja tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi.

Penelitian ini berdasarkan uji T, *team work* diperoleh nilai t hitung $2,933 > 2,037$ signifikan $0,358 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang di lakukan (Menawidya dan Suartina, 2021) menunjukkan hal ini *team work* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Relince Indonesia.

Pengaruh *Human Relation* Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela et al., (2011) berpendapat bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja tersebut dapat diketahui seberapa mampu mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi atau organisasi ini dihasilkan baik berorientasi laba maupun tidak berorientasi laba selama periode waktu tertentu.

Penelitian ini berdasarkan uji F, *human relation* dan *team work* bahwa diketahui F hitung $(12,274) > F$ tabel $(3,29)$ dengan Sig. $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya adalah bahwa variabel *Human Relations* (X1) dan *Team Work* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Administrasi RSIA Zainab Pekanbaru.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang di lakukan (Menawidya dan Suartina, 2021) menunjukkan hal ini *human relation* dan *team work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Relince Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *human relation* dan *team work* terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi rumah sakit ibu dan anak zainab kota Pekanbaru, maka kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. *Human relation* secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru, terbukti dari olahan data t hitung $(2,457) > t$ tabel $(2,037)$ dan signifikansi $(0,020) < (0,05)$.
2. *Team work* secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru, terbukti dari olahan data t hitung $(2,933) > t$ tabel $(2,037)$ dan signifikansi $(0,358) < (0,05)$.
3. *Human relation* dan *team work* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru, terbukti dari olahan data F hitung $(12,274) > F$ tabel $(3,29)$ dengan Sig. $(0,000) < (0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadli , N., Sasmita , J., & Marzolina , M. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawn Pada PT. Jalur Nugraha ekakurir Pekanbaru. *Jurnal Of Manajemen* , 641-655.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S., Lubis , A. R., & Majid , M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerjaa Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Prespektif Ekonomi Darussalam* , 86-100.
- Kusuma , L. P., & Sutanto , J. E. (2019). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa . *Jurnal Manajemen Dan Strar-Up Bisnis* , 1-8.
- Liawati. (2020). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Cabang WTC Serpong Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Menawidya Putri, I. A., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Human Relation dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Realiance Indonesia. *Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 1161-1169.
- Nadapdap, K. (2017). Analisa Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPerkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 47-60.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B. ..., & Lumintang , G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 3018-3027.
- Parta , I. G., & Mahayasa, I. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahay Silver di Celuk, Gianyar. *Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 65-76.

- Primata , B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja, Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai kejaksaan Negeri Manado . *Jurnal EMBA* , 4898-4906.
- Riedel , A. G., Lengkong , V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA* , 2959-2968.
- Sarboni, J. S., & W. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Ekonomi dan Manajemen Teknologi* , 86-90.