

**ORIGINAL RESEARCH**

## KONTRIBUSI HUMAN RELATIONS DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAH: STUDI KASUS DI BPPMHKP PALEMBANG

Cantika Fadiya Adillah<sup>1</sup>, Sepriadi Saputra<sup>2</sup>, Muhamad Arif Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, Indonesia

---

**Article info**

Article History

Received: 17 May 2025

Received: 17 May 2025  
Revised: 28 May 2025

Accepted: 08 June 2025

Published: 20 June 2025

**Keywords:** *Human Relations; Work Motivation; Organizational Communication; Government Institution; BPPMHKP.*

### **Corresponding Author:**

**Corresponding Author**

Email:

cantikafadiwaadillah@gmail.com

---

### Abstract

This study aims to examine the contribution of human relations in enhancing employee work motivation within government institutions, particularly at the Agency for the Control and Supervision of Marine and Fishery Product Quality (BPPMHKP) in Palembang City. Employing a descriptive qualitative approach, data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The research is grounded in Abraham Maslow's hierarchy of needs theory and the ten principles of human relations proposed by Sondang P. Siagian. The findings reveal that the implementation of human relations practices at BPPMHKP Palembang positively influences employee motivation. Harmonious working relationships, recognition of employee contributions, and open communication are identified as key factors that drive enthusiasm and productivity among employees. Nevertheless, several challenges persist, such as uneven workloads and limited access to training programs, which require further managerial attention. This study concludes that effective human relations can serve as a strategic approach to fostering a supportive and motivating work environment within the public sector.

---

Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi

E-ISSN: 2620-4061

Vol. 9 No. 1 June 2025 (Hal. 15-31)

**Homepage:** <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JLMI>

DOI: <https://doi.org/10.51544/jlmk.v9i1.5887>

**How To Cite:** Adillah, C. F., Saputra, S., & Arif Setiawan, M. (2025). Kontribusi Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Instansi Pemerintah: Studi Kasus Di Bppmhkp Palembang. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 9(1), 15–29. <https://doi.org/10.51544/lmk.v9i1.5887>



Copyright © 2025 by the Authors. Published by Program Studi: Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Perpustakaan Universitas Sari Mutiara Indonesia. This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](#)

## 1. Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal, meningkatkan produktivitas, serta berkontribusi positif terhadap tercapainya tujuan organisasi (Putra and Wikansari 2017). Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan turunnya disiplin, minimnya inisiatif, serta terganggunya iklim kerja secara keseluruhan. Hal ini menjadi isu krusial bagi instansi pemerintah yang bertugas melayani kepentingan publik secara langsung.

Organisasi publik di Indonesia terus mengalami dinamika struktural dan fungsional dalam upaya meningkatkan efektivitas pelayanan. Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kualitas hubungan antarindividu di dalamnya, yang dikenal dengan istilah *human relations* (Wijaya and Sutanto 2014). *Human relations* yang baik mendorong terciptanya koordinasi dan komunikasi efektif, yang pada gilirannya memperkuat sinergi kerja serta kinerja kolektif pegawai.

Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Kota Palembang, yang dibentuk pada tahun 2024 setelah pemisahan dari Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan (BKIPM), merupakan salah satu institusi pemerintah yaitu dibawah Kementerian Kelautan dan Perikanan yang saat ini menghadapi tantangan serius dalam membangun struktur organisasi yang efektif dan fungsional. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa instansi ini mengalami kekurangan tenaga kerja di bidang laboratorium dan administrasi, sehingga pegawai harus merangkap beberapa tugas. Selain beban kerja yang tinggi, banyak pegawai juga ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja mereka.

Kondisi ini mencerminkan teori hierarki kebutuhan Maslow (1943), yang menjelaskan bahwa motivasi individu akan optimal apabila kebutuhan dasar, seperti rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri, terpenuhi. Ketika pegawai tidak merasa dihargai atau aman dalam posisi mereka, mereka cenderung kehilangan semangat dan keterlibatan kerja. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip *human relations* menurut Sondang P. Siagian (2008) yang meliputi komunikasi efektif, pengakuan atas kontribusi individu, serta penciptaan suasana kerja yang harmonis menjadi sangat relevan untuk diterapkan.

Penelitian sebelumnya mendukung pentingnya *human relations* dalam meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi organisasi. Lengkey (2015) menemukan bahwa kurangnya komunikasi verbal antarpegawai dapat menyebabkan miskomunikasi dan hambatan koordinasi. Tiwi et al. (2020) menyatakan bahwa komunikasi terbuka penting untuk membangun hubungan kerja yang solid, sementara Ishak (2012) menekankan perlunya dukungan penuh dari manajemen untuk pelaksanaan komunikasi strategis dalam organisasi.

BPPMHKP Kota Palembang, permasalahan lain yang teridentifikasi adalah minimnya program pelatihan dan pengembangan pegawai. Hal ini menghambat peningkatan kompetensi serta pencapaian potensi penuh pegawai. Amrullah (2015) menyatakan bahwa pendekatan *human relations* mampu meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Hidayat (2017) juga menunjukkan bahwa efikasi diri, gaya kepemimpinan, dan kekompakan tim berkorelasi positif dengan kualitas komunikasi interpersonal dalam organisasi.

Selain itu, beberapa pegawai juga mengalami kejemuhan akibat tugas-tugas yang bersifat monoton dan gaya komunikasi yang beragam di antara pegawai. Hal ini dapat mengakibatkan sering terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan pesan. Mengenai gaya komunikasi yang beragam, penelitian dari Erni Irdewanti dkk. (2024), menegaskan bahwa kesenjangan generasi di organisasi, yang dipicu oleh perbedaan nilai, pola pikir, dan preferensi teknologi, dapat memperumit komunikasi internal dan menurunkan produktivitas.

Studi oleh Deviyanti dan Utami (2023) pada perusahaan rintisan (startup) di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan prinsip *human relations* dalam komunikasi organisasi mampu meningkatkan kerja sama tim dan produktivitas. Demikian pula, penelitian oleh Fetni dan Fait (2024) menegaskan bahwa iklim komunikasi yang baik yang ditandai dengan keterbukaan, kepercayaan, partisipasi, dan kejujuran merupakan prasyarat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pelayanan publik berkualitas.

Berdasarkan berbagai temuan dan tinjauan teoritis tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kontribusi *human relations* dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di BPPMHKP Kota Palembang. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini berupaya menggali secara mendalam bagaimana kontribusi *human relations* mampu mengatasi kendala struktural dan fungsional organisasi, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, komunikatif, dan memotivasi bagi seluruh pegawai.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam kontribusi dari penerapan *human relations* pada instansi pemerintahan pasca transformasi kelembagaan, khususnya pada BPPMHKP Palembang, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan perspektif baru dengan mengaitkan kontribusi *human relations* secara mendalam dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, sehingga dapat memperkaya literatur mengenai motivasi kerja di sektor pemerintahan.

Meningkatkan motivasi kerja pegawai merupakan upaya penting dalam memperkuat kinerja organisasi pemerintahan, terutama dalam instansi yang mengalami perubahan struktural dan fungsional. Penelitian ini diharapkan akan menjadi dasar untuk membuat kebijakan internal yang lebih strategis dan adaptif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berfokus pada pelayanan publik yang terbaik.

## 2. Metode

Metode kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena sosial yang terjadi dalam organisasi. Penelitian ini berfokus pada bagaimana prinsip *human relations* dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja. Pendekatan ini dianggap tepat karena mampu menggali makna subjektif, pola komunikasi, dan relasi interpersonal yang muncul secara alami dalam lingkungan kerja (Moleong 2019). Penelitian kualitatif juga memberikan fleksibilitas dalam merespons dinamika sosial yang kompleks dan kontekstual, sebagaimana terjadi di lingkungan Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Palembang.

Lokasi penelitian ini berada di kantor Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Palembang, yang beralamat di Jalan Gubernur Haji Asnawi Mangku Alam, Kelurahan Kebun Bunga, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian lapangan dilaksanakan sejak Februari 2025 hingga

April 2025.

1. Langkah I penelitian: Observasi  
Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja BPPMHKP Palembang. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan antarpegawai, praktik komunikasi organisasi, serta indikator kontribusi *human relations*, seperti empati, partisipasi, dan keterbukaan.
2. Langkah II penelitian: Wawancara Mendalam  
Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan lima informan kunci yang telah ditentukan sebelumnya. Instrumen wawancara disusun secara semi-terstruktur, memungkinkan fleksibilitas eksplorasi data dengan tetap menjaga fokus pada kontribusi *human relations*. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan autentik dari perspektif subjek penelitian (Miles, Huberman, and Saldana 2013). Informan dipilih berdasarkan relevansi mereka terhadap *human relations* dan motivasi kerja. Informan terlibat langsung dalam praktik *human relations* atau terkena dampak langsung dari perubahan hubungan kerja serta dampak dari reorganisasi BPPMHKP Palembang.
3. Langkah III Penelitian: Dokumentasi  
Peneliti mengumpulkan berbagai dokumen institusional, seperti, struktur organisasi, dan laporan kegiatan internal yang relevan untuk mendukung temuan lapangan. Dokumentasi digunakan sebagai data triangulasi untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian (Patton 2014).

## Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri atas tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles, Huberman, and Saldana 2013).

1. Reduksi Data  
Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dipilih, diorganisasikan, dan disederhanakan untuk melakukan reduksi data. Tujuannya adalah untuk menemukan pola dan kategori yang relevan dengan subjek penelitian, yaitu kontribusi prinsip *human relations* dan bagaimana hal itu berdampak pada motivasi untuk bekerja.
2. Penyajian Data  
Data yang telah direduksi kemudian disusun dalam bentuk naratif dan tematik, disertai kutipan langsung dari informan, sehingga memberikan gambaran kontekstual yang sistematis mengenai dinamika organisasi di BPPMHKP Palembang.
3. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan  
Langkah akhir dilakukan dengan cara menguji konsistensi data antar sumber (triangulasi) dan merumuskan kesimpulan berdasarkan pola dan tema yang muncul secara berulang. Validitas data dijaga melalui *member checking* dan *peer debriefing*, guna memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan realitas di lapangan.

## 3. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan judul “Kontribusi *Human Relations* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Instansi Pemerintah: Studi

Kasus di BPPMHKP Palembang” dengan acuan sepuluh prinsip *human relations* dari Sondang P. Siagian (Siagian 2008), dan lalu dihubungkan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut:

### ***Sinkronisasi antara Tujuan Organisasi dengan Tujuan Individu***

Dalam prinsip penyelarasan tujuan individu dan organisasi, BPPMHKP Palembang menerapkan sistem laporan kinerja Triwulan yang menjadi instrumen penilaian capaian target setiap pegawai berdasarkan grade jabatan masing-masing. Target-target yang ditetapkan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga memberi kesempatan bagi pegawai untuk meraih pengembangan karier melalui kenaikan pangkat atau jabatan. Sistem ini menjadi alat objektif dalam mengukur kinerja pegawai, di mana pegawai yang mendapatkan penilaian "sangat baik" akan memperoleh angka kredit tinggi yang mempercepat peluang promosi.

Hal ini disampaikan oleh pimpinan BPPMHKP Palembang dalam penelitian sebagai berikut:

*“Triwulan sebuah laporan yang ada penilaian, Namanya penilaian sasaran pegawai, nah itu ada penilaian baik, sangat baik, cukup. Jika penilaiannya sangat baik, pegawai tersebut akan mendapatkan angka kredit yang lebih tinggi sehingga bisa di promosikan cepat. Misalnya, pegawai ini jabatannya ahli muda bisa mendapatkan jabatan madya jika pegawai ini angka kreditnya tinggi, jadi bisa naik jabatan atau naik pangkat”.* (wawancara, 20/3/2025).

Dari pernyataan Pimpinan BPPMHKP Palembang tersebut, pegawai dapat termotivasi dalam bekerja dengan harapan bisa naik jabatan dengan cepat. Selain itu, pelaksanaan Triwulan mendorong budaya kerja kolaboratif di lingkungan BPPMHKP Palembang, karena pencapaian target tidak dapat dicapai secara individual melainkan membutuhkan sinergi antarpegawai. Pegawai dari Inspektur Mutu Hasil Perikanan Ahli Muda, yang mengatakan bahwa para pegawai di BPPMHKP Palembang saling bersinergi dalam menjalankan tugas mereka, komentarnya seperti berikut:

*“Begitu pula dengan teman-teman yang lain, karena di kantor kita ini, ada yang namanya Triwulan, yang harus dipertahankan 13 ruang lingkup dan itu harus saling berhubungan dengan teman yang lain. Dan dari situ kita memang harus wajib saling bersinergi dengan teman yang lain”.* (wawancara, 25/2/2025)

Hal ini menunjukkan bahwa prinsip *human relations* sinkronisasi antara tujuan pegawai dan tujuan organisasi melalui pengakuan kinerja, komunikasi efektif, dan sistem evaluasi seperti Triwulan berkontribusi besar dalam membangun motivasi kerja pegawai di BPPMHKP Palembang.

Dari hasil penelitian tersebut jika di kaitkan dengan hierarki kebutuhan Maslow, penyelarasan tujuan organisasi dengan tujuan individu, masuk ke dalam faktor kebutuhan penghargaan, yang dimana para pegawai diberikan pengakuan jika angka kredit skornya mendapatkan penilaian “sangat baik” dan bisa dapat naik jabatan yang merupakan tujuan dari para pegawai. Tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik dengan adanya motivasi para pegawai dalam bekerja.

### ***Suasana Kerja yang Menyenangkan***

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa suasana kerja di BPPMHKP Palembang tergolong kondusif dan menyenangkan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu Pegawai dari PPNPN, yang telah bekerja selama 12 tahun di instansi ini, suasana kerja yang nyaman menjadi alasan utama dirinya tetap bertahan, meskipun sempat ditawari pindah ke instansi lain. pernyataan pegawai tersebut sebagai berikut:

*“Suasana kerja di BPPMHKP sangat nyaman, sudah 12 tahun bekerja di BPPMHKP sudah sangat nyaman, meskipun ketika itu ada pemecahan antara BKI dan KKP, saya ditawarkan untuk pindah tapi saya tolak dan lebih milih tetap di BPPMHKP”.* (wawancara, 25/2/2025)

Temuan ini didukung oleh observasi peneliti yang menunjukkan adanya iklim kekeluargaan dan kolaborasi kuat antarpegawai, seperti pada saat interaksi dalam keadaan informal dan formal dalam lingkungan BPPMHKP Palembang. Lebih lanjut, sinergi antarpegawai tampak dalam tugas keseharian, khususnya pada divisi laboratorium. Pernyataan Pegawai Teknis dari Inspektur Mutu Hasil Perikanan Ahli Muda dan dari Inspektur Mutu Hasil Perikanan Ahli Pertama, menguatkan bahwa kerja sama dan komunikasi terbuka merupakan budaya kerja yang dijaga di BPPMHKP Palembang.

Fenomena ini mendukung penelitian terdahulu dari Sembiring dan Sugianto (2019) pada Hotel Grandhika Setia Budi Medan, yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran sebesar 38% dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan sisanya 62% motivasi kerja karyawan dipengaruhi faktor lainnya seperti, gaya kepemimpinan, suasana bekerja, dan lain sebagainya. Suasana kerja yang diciptakan pimpinan BPPMHKP Palembang juga dapat dilihat bahwa *human relations* berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja, seperti berikut:

*“Saya memberikan kebebasan kepada para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan tidak terlalu mengekangnya. Jam masuk tetap seperti biasa, pekerjaan boleh dilakukan kapan saja, asalkan target organisasi tercapai. Saya hanya melihat di per-triwulan pegawai apakah pekerjaan itu tercapai atau tidak di indeks kinerja utamanya”.* (wawancara, 20/3/2025)

Gaya kepemimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan ini mencerminkan praktik *empowering leadership*, sebagaimana diuraikan dalam penelitian oleh Amabile et al. (2004), yang menyatakan bahwa pemberian otonomi kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, keterlibatan, serta motivasi pegawai. Dari hasil penelitian ini, jika dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, pimpinan BPPMHKP Palembang telah memenuhi kebutuhan sosial pegawai dengan memberikan perhatian pimpinan terhadap psikologis pegawai. Dan kontribusi dari *human relations* dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan BPPMHKP Palembang.

### ***Informalitas yang Wajar dalam Hubungan Kerja***

Dalam hubungan kerja, formalitas yang wajar dapat dilakukan dengan menyeimbangkan formalitas dengan informalitas dan bersikap profesional. Hasil wawancara kepada para informan pegawai BPPMHKP Palembang, rata-rata pegawai menjawab bahwa pada saat berkomunikasi atau berhadapan dengan pimpinan mereka

menjawab lebih ke formal. Seperti yang disebutkan oleh Pegawai dari Asisten Inspektor Mutu Hasil Perikanan Terampil, dan Pegawai dari Inspektor Mutu Hasil Perikanan Ahli Pertama, sebagai berikut:

*“Selama ini lebih banyak formal sih, soalnya kan beliau pimpinan jadi ngga mungkin kalau kita ngga formal dengan pimpinan”.* (wawancara, 3/3/2025)

Berikut pernyataan dari Inspektor Mutu Hasil Perikanan Ahli Pertama:

*“Kalau sama pimpinan secara ini kan kita harus menjaga kesopanan, misal kita mau menghadap seperti mau masukkan atau mau memberikan laporan yang ingin diberikan, otomatis secara langsung kita bisa langsung ke pimpinan, jadi di lihat dari situasi dulu kalau Ketika lagi formal kita formal, jika lagi santai ya informal”.* (wawancara, 25/2/2025)

Namun, pernyataan dari pimpinan BPPMHKP Palembang, menyatakan bahwa formalitas dan informalitas di lingkungan BPPMHKP Palembang seimbang. Beliau pun mengatakan bahwa senang bersenda gurau dengan para pegawainya jika keadaannya sedang tidak formal, dan menjadi formal jika keadaannya lagi serius. Seperti yang disampaikan oleh beliau sebagai berikut:

*“Kadang formal kadang informal, kalau informal seperti acara ruahan kemarin terus kemudian ketemuan-ketemuan makan bareng, kadang saya juga suka datangi staff-staff saya permeja untuk diajak ngobrol, sambil mendengar permasalahannya apa yang harus kita lakukan kedepannya, tapi itu tidak setiap saat”.* (wawancara, 20/3/2025)

Dari pernyataan pimpinan BPPMHKP Palembang tersebut, hasil observasi juga menunjukkan hal demikian. Ketika pimpinan sedang memiliki waktu yang senggang, beliau menyempatkan waktu untuk mengajak ngobrol kepada para pegawainya di TU, karena ruangannya yang bersampingan. Komunikasi informal terlihat seimbang dan tidak terlalu berlebihan dan masih terlihat kewibaannya.

Jika dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, bahwa prinsip informalitas yang wajar dalam hubungan kerja termasuk dalam kebutuhan sosial. Pimpinan sudah melakukan pendekatan kepada pegawainya agar dapat menciptakan hubungan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Hubungan kerja yang demokratis dan terbuka membantu menciptakan kedekatan sosial.

Penelitian terdahulu mendukung penelitian ini, dari Wahyuni (2019) pada karyawan Radar TV Sulawesi Tengah, bahwa sikap tanggung jawab pimpinan redaksi dari faktor *satisfiers*, dan sikap dinamis terhadap kendala yang dihadapi karyawan dari faktor *dissatisfiers*, dapat menepis ketidakpuasan pada karyawan.

### ***Memperlakukan Bawahan sebagai Manusia, bukan sebagai Mesin***

Menurut dari prinsip ini, manusia ingin dihormati, kepribadiannya diakui, keinginannya diperhatikan, dan kebutuhan material dan nonmaterialnya dipenuhi. Di BPPMHKP Palembang, pimpinan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dengan menyediakan jaminan kesehatan bagi seluruh pegawai, baik teknis maupun non-teknis. Pernyataan pimpinan BPPMHKP Palembang dalam memenuhi kebutuhan para pegawai sebagai berikut:

*“Masing-masing pegawai diberikan BPJS, untuk bagi pegawai teknis khususnya yang bekerja di laboratorium, akan diberikan anggaran penambah daya tahan*

*tubuh, setiap setahun sekali diberikan ‘medical checkup’ dan itu negara yang bayarin. Itu hanya diberikan kepada pekerja laboratorium, karena mereka rentan menghirup bahan kimia bakteri-bakteri berbahaya, maka Kesehatan mereka harus diperhatikan”.* (wawancara, 20/3/2025).

Penelitian terdahulu mengenai jaminan Kesehatan kerja, di dukung oleh Dyahjatmayanti dan Nuggroho (2022) yang menunjukkan bahwa jaminan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 47,8% terhadap peningkatan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan kebijakan di BPPMHKP Palembang, di mana pemberian jaminan kesehatan dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja kerja.

Selain memperhatikan Kesehatan pegawainya, pimpinan BPPMHKP Palembang juga kerap melakukan komunikasi terbuka ketika ada kegiatan pertemuan seperti rapat. Dalam kegiatan pertemuan ini, pegawai diberikan kesempatan dalam mengemukakan pendapat, menyampaikan permasalahan, dan kendala dari para pegawai. Pegawai dari Asisten Inspektur Mutu Hasil Perikanan Terampil, ikut mengomentari mengenai komunikasi terbuka yang ada di lingkungan BPPMHKP Palembang, seperti berikut:

*“Nyaman dan bebas dalam menyampaikan pendapat pada saat pertemuan itu ya, apa yang kita keluhkan bisa langsung disampaikan dengan pimpinan dan pimpinan langsung mencari solusi, dan intinya ada keterbukaanlah disini”.* (wawancara, 3/3/2025)

Penerapan prinsip *human relations* yang menekankan pentingnya memperlakukan pegawai secara manusiawi dan memperhatikan kebutuhan mereka untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Kebijakan ini menunjukkan bahwa, kontribusi *human relations* dapat memperlihatkan komitmen pimpinan dalam memperhatikan kesejahteraan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Dihubungkan dengan teori kebutuhan. Kebutuhan akan rasa aman pegawai dipenuhi di BPPMHKP Palembang. Ini juga terbukti meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan instansi secara keseluruhan.

### ***Mengembangkan Kemampuan Bawahan Secara Maksimal***

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, mengembangkan kemampuan pegawai BPPMHKP Palembang seperti pelatihan diklat, itu belum sepenuhnya terpenuhi dan tidak merata. Salah satu faktor utama yang menghambat pemenuhan kebutuhan ini adalah keterbatasan anggaran, yang berimplikasi pada tidak optimalnya pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Mayoritas pelatihan yang diselenggarakan selama dua tahun terakhir hanya dilakukan secara daring melalui platform *Zoom Meeting*, sehingga membatasi efektivitas pembelajaran dan pengembangan keterampilan praktis para pegawai.

Kondisi ini diperparah dengan adanya kebijakan efisiensi anggaran yang ditetapkan Pemerintah Pusat melalui Instruksi Presiden (Inpres) No.1 Tahun 2025

tentang Efisiensi APBN dan APBD Tahun 2025, yang mengarahkan penghematan sebesar Rp306,6 triliun, dengan pengurangan belanja kementerian/lembaga dan transfer ke daerah (Rizki 2025). Kebijakan tersebut memberikan dampak langsung terhadap terbatasnya penyelenggaraan pelatihan langsung di lingkungan BPPMHKP Palembang.

Temuan ini diperkuat oleh pernyataan salah satu pegawai dari Inspektor Mutu Hasil Perikanan Ahli Muda, yang mengungkapkan bahwa sejak pandemi COVID-19 dan diberlakukannya efisiensi anggaran, pelatihan secara langsung sudah jarang dilakukan, dan terakhir kali diadakan satu kali pada tahun 2024. Bahkan, seorang Pegawai dari Asisten Inspektor Mutu Hasil Perikanan Terampil menyatakan bahwa selama 12 tahun masa kerjanya, ia belum pernah mengikuti pelatihan langsung di lapangan, hanya sebatas mengikuti webinar. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan serius dalam akses pengembangan kompetensi bagi pegawai.

Berdasarkan dari pernyataan kedua pegawai teknis tersebut, pimpinan BPPMHKP Palembang memberikan tanggapan sebagai berikut:

*"Kadang-kadang pelatihan itu dilihat dari jabatannya, misalnya apakah pegawai tersebut disesuaikan dengan pangkat/golongan atau tidak. Kadang pelatihan itu tidak mengakomodir semua pegawai dan bergantian karena kita bergantung dengan anggaran, tapi lebih diutamakan pelatihan diberikan oleh pegawai yang memiliki jabatan yang tinggi. Walaupun begitu, di sini kita pun punya pelatihan 'online' namanya aplikasi 'Emilia' yang bisa diakses dengan semua para pegawai, mereka bisa mengikuti pelatihan 'micro-learning' yang di sana semua pelatihan apa aja ada, baik terkait pemerintahan, sumber daya, akuntabilitas, kode etik, dan lain sebagainya".* (wawancara, 20/3/2025)

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa, meskipun terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan pelatihan langsung, BPPMHKP Palembang tetap berupaya memberikan fasilitas pelatihan dalam bentuk *online*. Namun, efektivitas pelatihan *online* masih perlu ditinjau lebih lanjut untuk memastikan bahwa pegawai benar-benar dapat mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan.

Komunikasi organisasi menjadi aspek krusial dalam kondisi ini. Agar motivasi kerja tetap terjaga, komunikasi internal harus mampu memastikan bahwa seluruh pegawai, tanpa memandang jabatan atau golongan, mengetahui dan dapat mengakses peluang pengembangan diri yang tersedia. Dalam situasi keterbatasan akibat efisiensi anggaran, penting bagi organisasi untuk menyampaikan informasi secara efektif mengenai alternatif pelatihan dan mendengar aspirasi pegawai terkait kebutuhan pengembangan keterampilan mereka. Dengan menerapkan *human relations* yang baik, organisasi dapat meminimalkan kesenjangan informasi dan memperkuat motivasi kerja meskipun di tengah keterbatasan sumber daya.

Kondisi yang terjadi di BPPMHKP Palembang berpotensi menghambat pengembangan kompetensi dan motivasi kerja pegawai jika tidak dikelola dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Elvianto (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, penelitian oleh Daulay (2021) juga membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam konteks instansi pemerintah, Sembiring (2023) menegaskan pentingnya pengembangan karier yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil

(PNS). Dengan demikian, keterbatasan akses terhadap pelatihan langsung yang terjadi di BPPMHKP Palembang dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai dalam jangka panjang apabila tidak diimbangi dengan strategi komunikasi yang efektif serta alternatif pelatihan yang lebih adaptif dan aplikatif. Akibat efisiensi anggaran, BPPMHKP Palembang belum memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawai, yang merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, menurut teori hierarki kebutuhan Maslow.

#### ***Memberikan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan***

Sehubungan dengan jenis tugas yang diemban oleh pegawai BPPMHKP Palembang, memiliki pekerjaan yang menarik dan menantang dapat mendorong mereka untuk menjadi lebih inovatif dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Palembang, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai, khususnya di bagian teknis seperti inspektur mutu hasil perikanan, justru menganggap bahwa pekerjaan mereka cukup menantang dan mendorong motivasi untuk terus belajar serta berinovasi.

Seperti yang disampaikan oleh salah satu pegawai teknis dari Inspektor Mutu Hasil Perikanan Ahli Muda yang bertugas sebagai penanggung jawab kegiatan jaminan mutu di lapangan. Ia mengungkapkan bahwa kegiatan surveilen dan inspeksi ke perusahaan-perusahaan perikanan dalam rangka menjamin mutu produk ekspor merupakan pekerjaan yang tidak hanya penting, tetapi juga penuh tantangan, sebagai berikut:

*“Yang pasti kegiatan kita ini banyak, kebetulan saya kan penanggung jawab untuk kegiatan jaminan mutu ke perusahaan... Maka dari itu, terlihat dari tugas saya yang memastikan*

*jaminan mutu baik surveilen maupun inspeksi pengambilan sampel, menurut saya tugas dan tanggungjawab saya itu sudah cukup menantang”.* (wawancara, 25/2/2025)

Dari observasi lapangan, peneliti mencatat bahwa pekerjaan surveilen dilakukan secara aktif, salah satunya pada tanggal 13 Maret 2025, di dua lokasi yaitu Pasar Kilometer 5 dan JM Sukarami. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa produk hasil perikanan yang dijual masyarakat tidak mengandung bahan berbahaya seperti boraks. Setelah pengambilan sampel di lapangan, produk tersebut kemudian diuji di laboratorium untuk memastikan kelayakan mutu produk. Proses ini tidak hanya menuntut ketelitian, tetapi juga tanggung jawab moral dan profesional terhadap kesehatan masyarakat.

Meskipun pekerjaan para pegawai teknis bersifat menarik dan menantang, pimpinan BPPMHKP Palembang tetap menyadari adanya potensi kejemuhan akibat pekerjaan yang dilakukan secara berulang. Oleh karena itu, pimpinan BPPMHKP Palembang, menerapkan sistem *rolling* atau rotasi tugas secara berkala setiap lima tahun sekali. Hal ini dimaksudkan agar pegawai mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi dan tidak merasa stagnan di satu bidang tugas.

*“Agar para pegawai tidak merasakan monoton, saya lakukan rolling pekerjaan kepada para pegawai teknis dalam setiap sekali lima tahun.”* (wawancara, 20/3/2025)

Dari data dan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tantangan dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya di

bidang teknis. Namun demikian, keberlanjutan motivasi tersebut juga perlu dijaga melalui strategi manajerial seperti rotasi tugas, agar pegawai tetap merasa tertantang, berkembang, dan produktif dalam jangka panjang.

Jika dilihat dari teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan aktualisasi diri pegawai didapatkan dari bentuk pekerjaan yang dimilikinya, yang membuat diri pegawai lebih termotivasi dalam belajar dengan lebih giat. Walaupun organisasi masih belum terealisasikan pengembangan diri pegawai secara merata. Tantangan dalam pekerjaan ini dapat mendorong kreativitas dan inisiatif dari para pegawai.

### ***Memberikan Pengakuan dan Penghargaan atas Kinerja yang Baik***

Salah satu aspek penting dalam membangun motivasi kerja pegawai adalah adanya pengakuan dan penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja bawahannya. Di BPPMHKP Palembang, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan memiliki perhatian khusus terhadap pencapaian kinerja pegawai dengan memberikan apresiasi, baik secara formal maupun informal, dalam bentuk verbal maupun nonverbal.

Pegawai teknis dari Asisten Inspektur Mutu Hasil Perikanan Terampil, menyampaikan bahwa pimpinan tidak segan memberikan pujian dan semangat kepada pegawai secara langsung. Pengakuan yang diberikan secara lisan ini menjadi bentuk dukungan moral yang dapat memulihkan semangat kerja pegawai, terutama ketika menghadapi tugas yang berat atau menantang.

*“Kalau kita ada buat sesuatu yang membanggakan, pimpinan selalu kasih ‘applause’, terima kasih, atau bagus. Pimpinan selalu muji. Kadang suka memberikan motivasi berupa semangat pujian, kita kan kadang butuh pujian biar kita bisa semangat lagi.”* (wawancara, 3/3/2025)

Selain pujian secara verbal, penghargaan juga diberikan dalam bentuk formal seperti sertifikat atau predikat pegawai terbaik. Hal ini diungkapkan oleh salah satu Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), yang telah beberapa kali mendapatkan penghargaan atas kinerja dan dedikasinya.

*“Terkait suatu organisasi saat kita bekerja, atasan memberikan kita apresiasi. Dalam beberapa tahun yang lalu saya sebagai PPNPN terbaik, saya mendapatkan predikat penghargaan pada tahun 2018, 2019, 2020, 2021, dan 2022... sebagai pengguna jasa dan juga terhadap rekan kerja.”* (wawancara, 25/2/2025)

Kebijakan pemberian penghargaan tersebut juga ditegaskan oleh pimpinan BPPMHKP Palembang. Ia menyatakan bahwa apresiasi tidak hanya penting sebagai bentuk motivasi, tetapi juga sebagai upaya untuk menunjukkan bahwa kerja keras pegawai dihargai secara layak.

*“Para pegawai diberikan apresiasi berupa sertifikat penghargaan. Biasanya seorang pegawai itu akan lebih termotivasi jika pimpinannya langsung memberikan pujian kepada mereka, dengan begitu mereka akan merasa dihargai sesuai dengan hasil dari kerja keras mereka.”* (wawancara, 20/3/2025)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai di lingkungan BPPMHKP Palembang berlangsung secara terbuka dan apresiatif. Bentuk komunikasi ini dilakukan secara verbal (seperti ucapan terima kasih, pujian, dan motivasi) maupun nonverbal (seperti pemberian penghargaan dalam bentuk sertifikat). Praktik ini mencerminkan

penerapan prinsip *human relations* yang baik, yaitu menjalin hubungan emosional yang positif antara pimpinan dan bawahan.

Kehadiran komunikasi yang supportif ini mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis, meningkatkan rasa percaya diri pegawai, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan instansi. Hal tersebut berdampak secara tidak langsung pada pencapaian kinerja umum instansi. Dari penelitian terdahulu, Praktik ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penghargaan, baik verbal maupun nonverbal, dapat meningkatkan dorongan pegawai dalam bekerja secara signifikan (Aiysah, Tanjung, and Sudiaman 2023).

Dilihat dari teori hierarki, kebutuhan pegawai dalam penghargaan telah sepenuhnya dipenuhi oleh pimpinan. Pemenuhan kebutuhan penghargaan ini berkontribusi besar dalam membangun motivasi kerja pegawai di BPPMHKP Palembang. Penelitian terdahulu dari Wahyuni (2019) mendukung penelitian ini, bahwa terbukti bagi karyawan bahwa mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat membuat mereka lebih bahagia dan mendorong mereka untuk terus bekerja.

#### ***Menyediakan Alat dan Perlengkapan yang cukup***

Kontribusi *human relations* dalam prinsip penyediaan sarana dan prasarana yang memadai telah menunjukkan bahwa aspek ini telah diterapkan dengan baik dan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian, para pegawai menyatakan bahwa kebutuhan mereka telah dipenuhi dengan optimal, baik di laboratorium maupun di bagian administrasi. Hal ini disampaikan oleh pegawai teknis dari Asisten Inspektur Mutu Hasil Perikanan Terampil, yang menyebutkan bahwa semua kebutuhan peralatan kerja disediakan oleh pihak pimpinan, sehingga tidak menghambat pelaksanaan tugas.

*“Ketika kita melakukan kegiatan pekerjaan misalnya di laboratorium, semua peralatan dan bahan-bahan dipenuhi. Kemudian ketika kita melakukan pekerjaan di bagian administrasi, semua juga dipenuhi, misalnya printer, komputer, kertas, itu semua dipenuhi oleh pimpinan.”* (wawancara, 3/3/2025)

Kelengkapan fasilitas ini menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung bagi para pegawai. Dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, pegawai dapat menjalankan tugasnya secara efisien, tanpa terkendala oleh keterbatasan alat maupun perlengkapan.

Temuan ini selaras dan didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marupa Siregar (Siregar 2019) pada Hotel Himalaya Medan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara signifikan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap produktivitas mencapai nilai regresi  $+0,792$ . Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa meskipun motivasi individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja hingga 92,4%. Ini mempertegas bahwa ketersediaan fasilitas, kenyamanan ruang kerja, dan hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor kunci dalam mendukung prestasi pegawai.

Dari teori hierarki kebutuhan, prinsip ini memenuhi kebutuhan dasar pegawai. Perhatian pimpinan dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti perlengkapan sarana dan prasarana, memperlihatkan bukti pimpinan fokus dalam kesejahteraan pegawai.

### ***The Right Man In The Right Place (Menempatkan orang yang tepat di posisi yang sesuai)***

Prinsip *the right man in the right place* dalam *human relations* menekankan pentingnya menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi, latar belakang pendidikan, dan keahlian agar dapat bekerja secara optimal dan produktif. Namun, hasil penelitian di Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Palembang menunjukkan bahwa implementasi prinsip ini menghadapi tantangan akibat perubahan struktur organisasi.

Transformasi kelembagaan dari Balai Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan (BKIPM) menjadi dua lembaga terpisah, yakni BPPMHKP dan Badan Karantina Indonesia (BKI), berdampak pada komposisi dan penempatan pegawai di lingkungan BPPMHKP Palembang. Tercatat ada 10 pegawai yang dimutasi ke BKI, yang menyebabkan kekurangan sumber daya manusia di beberapa unit kerja. Hal ini mendorong beberapa pegawai untuk merangkap tugas di luar bidang keahlian atau unit asalnya.

Sebagai contoh, pegawai dari Asisten Inspektur Mutu Hasil Perikanan Terampil, selain menjalankan tugas teknis di laboratorium, juga merangkap sebagai bendahara penerimaan karena keterbatasan personel. Sementara itu, pegawai dari Inspektur Mutu Hasil Perikanan Ahli Muda ditugaskan merangkap di bagian pengadaan karena satu-satunya pegawai yang memiliki sertifikat pengadaan barang dan jasa di instansi tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa, meskipun tidak seluruh penempatan sesuai dengan latar belakang keahlian, pegawai tetap menunjukkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaannya. Bahkan, ada di antara mereka yang memandang hal ini sebagai peluang untuk mengembangkan diri. Pegawai dari Inspektur Mutu Hasil Perikanan Ahli Pertama, menyatakan bahwa penempatan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan latar belakang akademiknya dianggap sebagai tantangan yang memperkaya pengalaman kerja dan kemampuan adaptasi.

Pihak pimpinan BPPMHKP Palembang juga menanggapi kondisi ini secara bijak. Dalam wawancara, Kepala BPPMHKP Palembang menyatakan bahwa penugasan pegawai dilakukan berdasarkan Surat Keputusan Pegawai (SKP) masing-masing, yang disusun dengan memperhatikan kompetensi, beban kerja, dan proporsi tugas agar tidak membebani pegawai.

*“Dalam penyusunan SKP itu sudah ada tugasnya masing-masing, dan tentu saja kita menempatkan tugas sesuai dengan kompetensi mereka. Selain itu, kita juga melihat masing-masing beban kerja yang dimiliki para pegawai, sehingga tugas yang dimiliki tidak membebani pegawai kita.”* (wawancara, 20/3/2025)

Dengan demikian, meskipun terdapat kendala dalam menerapkan prinsip *the right man in the right place* secara ideal, BPPMHKP Palembang tetap berupaya menyesuaikan pembagian tugas berdasarkan kompetensi dan kondisi yang ada. Komitmen pegawai untuk tetap bekerja secara maksimal, meskipun menghadapi situasi penempatan yang tidak sepenuhnya sesuai, mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan semangat kerja melalui pendekatan *human relations* yang humanis dan adaptif.

Yang dilakukan oleh pimpinan BPPMHKP Palembang telah sejalan dengan pendapat dari Sebenarnya penempatan pegawai di BPPMHKP Palembang sudah ditempatkan sesuai dengan pendidikannya, dikarenakan adanya reorganisasi, beberapa pegawai diberikan kerangkapan tetapi tetap sesuai dengan kompetensi dan pemahaman mereka. Tindakan pimpinan BPPMHKP Palembang, sejalan dengan pendapat Effendy (2009) yang menyatakan bahwa, komunikasi yang efektif dan penempatan yang tepat adalah kunci keberhasilan dalam pengembangan sumber

daya manusia dan organisasi. Jika diperhatikan dalam perspektif teori hierarki Maslow, prinsip ini termasuk kebutuhan rasa aman. Dari Tindakan yang telah dilakukan oleh pimpinan BPPMHKP Palembang, kebutuhan rasa aman pegawai sudah dilakukan dengan baik oleh Pimpinan, dengan memperhatikan kompetensi, beban kerja, dan proporsi tugas sudah memperlihatkan perhatian pimpinan agar tugas yang didapatkan tidak membebani pegawai.

### ***Memberikan Balas Jasa yang Setimpal***

Balas jasa yang setimpal dapat dipandang sebagai bentuk kompensasi atas usaha, waktu, dan dedikasi yang telah dicurahkan oleh pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif *human relations*, balas jasa yang seimbang mencerminkan adanya kesesuaian antara imbalan yang diterima pegawai dengan tingkat pencapaian dan kontribusi kerja mereka. Pemberian kompensasi yang adil tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap institusi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di BPPMHKP Palembang, diketahui bahwa mereka merasa cukup dengan gaji dan tunjangan yang diterima. Gaji tersebut disesuaikan dengan jabatan masing-masing dan langsung diberikan oleh pemerintah pusat. Para pegawai juga memperoleh tunjangan tambahan dan tunjangan kesehatan yang dirasakan mampu mencukupi kebutuhan pokok mereka. Hal ini disampaikan oleh Pegawai dari Inspektur Mutu Hasil Perikanan Ahli Muda, yang menyatakan bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan jabatan dan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

*“Menurut saya sudah cukup, karena kita kan gajinya langsung dari presiden, yang dimana gaji yang diberikannya sesuai dengan jabatan yang kita miliki dan itu semua sudah diatur langsung dengan pemerintah pusat.”* (wawancara, 25/2/2025)

Pernyataan senada juga disampaikan oleh pegawai dari Inspektur Mutu Hasil Perikanan Ahli Pertama, yang menilai bahwa gaji yang diterima telah mencerminkan balas jasa yang sepadan dengan kontribusinya terhadap organisasi.

*“Sejauh ini sih Alhamdulillah ya, gaji yang selama ini saya dapatkan sudah sesuai dengan balas jasa yang saya terima yang berdasarkan dari kontribusi saya, dan dirasa cukup sama apa yang telah diberikan oleh orang pusat.”* (wawancara, 25/2/2025)

Dari pernyataan para informan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di BPPMHKP Palembang telah berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan kesetaraan. Pegawai merasa dihargai secara material atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini memperkuat motivasi internal pegawai dan menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga memberikan penghargaan yang layak kepada para pegawainya. Praktik ini sejalan dengan prinsip *human relations* yang menempatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai sebagai aspek penting dalam keberhasilan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh Sianipar dan Harmen (2024), yang menunjukkan bahwa penerapan prinsip *human relations* secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Dalam studi tersebut, hubungan antarpegawai yang harmonis dan

kepuasan kerja ditemukan memiliki kontribusi sebesar 76% terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir. Hal ini menegaskan bahwa interaksi interpersonal yang positif dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai merupakan faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, upaya BPPMHKP Palembang dalam menerapkan prinsip *human relations* melalui pemberian kompensasi yang adil dapat dianggap sebagai strategi efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1943), kebutuhan fisiologis seperti gaji dan tunjangan merupakan fondasi utama bagi motivasi kerja seseorang. Mahardika et al. (2022) menegaskan bahwa kompensasi finansial memainkan peran krusial dalam memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga mampu mendorong pegawai untuk berkontribusi secara lebih maksimal terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar pegawai di Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Palembang telah berjalan secara optimal, sejalan dengan prinsip *human relations* yang berfokus pada kesejahteraan individu dalam organisasi.

### 3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *human relations* memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penerapan sepuluh prinsip *human relations* menurut Sondang P. Siagian, seperti sikap menghargai, memperhatikan kesejahteraan, memberikan pengakuan, dan membangun hubungan komunikasi yang baik, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, memperkuat koordinasi antardivisi, serta meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Kendati demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti ketimpangan beban kerja, penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan pendidikan, dan kurangnya pelatihan serta pengembangan kompetensi. Faktor-faktor ini menjadi tantangan yang dapat menghambat efektivitas *human relations* dalam mendorong motivasi kerja secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dari pihak manajemen untuk menyeimbangkan beban kerja, meningkatkan kualitas komunikasi internal, serta menyediakan fasilitas pengembangan diri bagi pegawai agar penerapan *human relations* semakin maksimal.

### 4. Referensi

- Aiysah, Nur, Yulia Tiara Tanjung, and Sudiaman. 2023. "Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Internal Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan." *Journal on Education* 6 (1).
- Amabile, Teresa M, Elizabeth A Schatzel, Giovanni B Moneta, and Steven J Kramer. 2004. "Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support." *The Leadership Quarterly* 15 (1): 5–32. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2003.12.003>.
- Amrullah, Mudzhira Nur. 2015. "Motivasi Dalam Konteks Human Relations."

- Al-Munzir* 8 (1). <https://doi.org/10.31332/am.v8i1.766>.
- Daulay, Raihanah, and Susi Handayani. 2021. "Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* 2 (1).
- Dedali, Shindu. 2023. "The Effect of Work Motivation on Employee Performance in the Production Department at PT Garuda Top Plasindo in Surabaya." *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi (JPENSI)* 8 (1).
- Deviyanti, Diyah, and Eulis Utami. 2023. "Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Human Relations Dalam Komunikasi Organisasi Pada Startup Di Indonesia." *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi* 7 (2).
- Dyahjatmayanti, Dhiani, and Satria Putra Nugroho. 2022. "Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bandar Udara Di Masa Pandemi COVID-19." *Jurnal Manajemen Dirgantara* 15 (2): 206–14. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.755>.
- Elvianto, Damas, Naufal Dwiki Rofiantoro, Puput Harohmani, Syahwatul Khalda Fauziyah, and Ahmad Gunawan. 2024. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan." *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik* 2 (2): 491–500.
- Fetni, Taslim Fait, and La Ode Aslim. 2024. "Komunikasi Organisasi Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada Distrik Sentani Jayapura." *Journal Publicoho* 7 (2): 811–23. <https://doi.org/10.35817/publicoho.v7i2.437>.
- Hidayat, Rais. 2017. "Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4 (2).
- Irdewanti, Erni, Yustikasari, and Siti Karlina. 2024. "Komunikasi Internal BUMN Dalam Menjembatani Kesenjangan Generasi." *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 8 (2). <https://doi.org/10.51544/jlmk.v8i2.5428>.
- Ishak, Aswad. 2012. "Peran Public Relations Dalam Komunikasi Organisasi." *Jurnal Komunikasi* 1 (4): 373–80. <https://doi.org/10.24002/jik.v9i1.124>.
- Kriyantono, Rachmat. 2017. *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat Dan Lokal: Aplikasi Penelitian Dan Praktik*. 2nd ed. Jakarta: KENCANA.
- Lengkey, Lidia, Meity D. Himpong, and Norma N. Mewengkang. 2015. "Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Propinsi Sulawesi Utara." *Acta Diurna Komunikasi* 4 (3).
- Mahardika, I Putu Arya, I Gusti Ayu Putu Wita Indrayani, and I Gede Darmawijaya. 2022. "Motivasi Kerja Bellboy Pada Masa Pandemi: Pendekatan Metode Ranking." *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)* 1 (2).
- Maslow, A. H. 1943. "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review* 50 (4): 370–96.
- Miles, M B, A M Huberman, and J Saldana. 2013. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=p0wXBAAQBAJ>.
- Moleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Uchjana Effendy. 2009. *Human Relations & Public Relation*. Bandung: Mandar Maju.

- Patton, M Q. 2014. *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=-CM9BQAAQBAJ>.
- Putra, Muhammad Hertanto, and Rinandita Wikansari. 2017. "Pengaruh Motivasi Terhadap Performansi Kerja Karyawan." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis* 1 (2): 65–78.
- Rizki, Mochamad Januar. 2025. "Efisiensi Anggaran Ganggu Pelayanan Publik, Pendidikan Hingga Infrastruktur Dasar." Hukumonline. February 17, 2025.
- Sembiring, Antonius Wilson, and Arifin Sugianto. 2019. "Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan." *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 2 (1): 29–44. <https://ejournal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JLMI/article/view/558>.
- Sembiring, Rasmulia. 2023. "Optimizing Talent Management For Career Development For State Civil Servants In Indonesia." *Jurnal Ekonomi* 12 (2).
- Siagian, Sondang P. 2008. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sianipar, Asima Br, and Hilma Harmen. 2024. "Pengaruh Human Relation Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Samosir ." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 9 (3).
- Siregar, Marupa. 2019. "Analisis Motivasi Dan Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Adi Mulia Medan." *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 3 (2).
- Suranto. 2018. *Komunikasi Organisasi: Prinsip Komunikasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Edited by Pipih Latifah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- Susanti, Nova. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor." Bogor: Universitas Pakuan.
- Tiwi, Elsa, Sarmiati, and Indraddin. 2020. "Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Human Relations." *Jurnal Bina Wakya* 14 (8): 3065–70. <https://doi.org/10.21107/mediatrend.v9i2.7031>.
- Wahyuni. 2019. "Prinsip Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Radar Tv Sulawesi Tengah." *KINESIK* 6 (3): 357.
- Wijaya, Wanda, and Eddy Madiono Sutanto. 2014. "Human Relations Tenaga Kerja Asing Dan Tenaga Kerja Lokal Di Pt Gramitrama Jaya Steel." *AGORA* 2 (2).