

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi, terutama di sektor publik. Salah satu pendekatan yang dapat mendukung peningkatan motivasi kerja adalah penerapan prinsip-prinsip *human relations*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana prinsip *human relations* diterapkan oleh pimpinan di Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Palembang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teori yang digunakan adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dan prinsip *Human Relations* dari Sondang P. Siagian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan lima informan, observasi langsung, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip *human relations* seperti suasana kerja, pemberian penghargaan, perhatian terhadap rasa aman, dan pendekatan personal oleh pimpinan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hambatan yang ditemukan antara lain perbedaan pengalaman dan pemahaman antar atasan dan bawahan, rendahnya intensitas pertemuan pimpinan dengan para pegawai, serta keterbatasan anggaran akibat efisiensi nasional. Penerapan *human relations* berkontribusi positif terhadap motivasi kerja, namun efektivitasnya masih terhambat oleh faktor struktural seperti kekurangan tenaga kerja dan penempatan yang tidak sesuai, serta faktor manajerial seperti kurangnya pelatihan, komunikasi pimpinan yang belum merata, dan lemahnya evaluasi kinerja berbasis individu. Diperlukan perbaikan struktural dan penguatan kapasitas manajerial agar prinsip ini dapat diimplementasikan secara optimal.

Kata Kunci: *Human Relations*, Motivasi Kerja, BPPMHKP Palembang.

ABSTRACT

Work motivation is a crucial aspect in improving productivity and achieving organizational goals, particularly in the public sector. One approach that can support the enhancement of work motivation is the application of human relations principles. This study aims to analyze how human relations principles are implemented by the leadership at the Badan Pengendalian dan Pengawasan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan (BPPMHKP) Palembang to increase employee motivation, as well as to identify the obstacles encountered. This research employs a descriptive qualitative approach. Theories used include Abraham Maslow's hierarchy of needs and the principles of Human Relations by Sondang P. Siagian. Data were collected through in-depth interviews with five informants, direct observation, and documentation. Data analysis techniques follow the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing and verification. The results show that the application of human relations principles such as a supportive work atmosphere, recognition, attention to safety needs, and a personal approach from leadership positively impacts employee motivation. Identified barriers include differences in experience and understanding between superiors and subordinates, low frequency of leadership engagement with staff, and budget constraints due to national efficiency measures. While the application of human relations contributes positively to motivation, its effectiveness is still hindered by structural factors such as insufficient staffing and mismatched placements, as well as managerial factors such as lack of training, uneven leadership communication, and weak individual-based performance evaluations. Structural improvements and strengthened managerial capacity are required to ensure optimal implementation of these principles.

Keywords: Human Relations, Work Motivation, BPPMHKP Palembang.