

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG  
KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO**

**OLEH**

**SITI RAHMATIYA MANJO**

**E.21.20.031**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna**

**Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG  
KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO**

**OLEH**

**SITI RAHMATIYA MANJO**

**E.21.20.031**

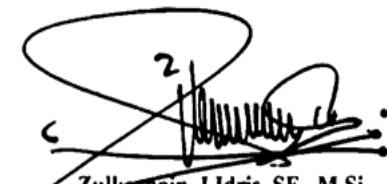
**SKRIPSI**

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

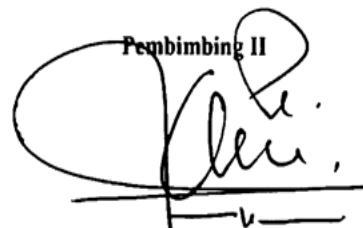
Gorontalo.....20 Mei.....2024

**Menyetujui,**

**Pembimbing I**

  
Zulkarnain, I Idris, SE., M.Si  
NIDN: 0926078701

**Pembimbing II**

  
Syaiful Pakaya, SE., MM  
NIDN :0904017201

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH HUMAN RELATION DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. DAVINCI AIRINDO  
BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN  
GORONTALO**

**OLEH**

**SITI RAHMATIYA MANJO**


**E2120031**

**Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)  
Gorontalo..12.....2024**

1. **Dr. Gaffar, M.Si**  
(Ketua penguji)
2. **Poppy Mu'jizat, SE., MM**  
(Anggota penguji)
3. **Benny Rumambie, SE., MM**  
(Anggota penguji)
4. **Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si**  
(Pembimbing utama)
5. **Syaiful Pakaya, SE., MM**  
(Pembimbing pendamping)

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi**  
  
**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
**NIDN. 09 281169 01**

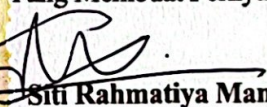
**Ketua Program Studi Manajemen**  
  
**Syaiful, SE., M.Si**  
**NIDN. 0921108502**




## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

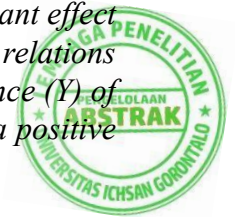
Gorontalo, Mei 2024  
Yang Membuat Pernyataan  
  
Siti Rahmatiya Manjo



## **ABSTRACT**

**SITI RAHMATIYA MANJO. E2119091. THE EFFECT OF HUMAN RELATIONS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA IN BONE BOLANGO REGENCY**

*This study aims to find the effect of human relations (X1) and the work environment (X2) on employee performance (Y) at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabil in Bone Bolango Regency. This study applies a quantitative research method with a descriptive presentation. The population and sample in this study consist of 50 respondents, by employing the census method. The data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The test results indicate that simultaneously, human relations (X1) and the work environment (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at 0.515 or 51.5%. The variable of human relations (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) of 0.420 or 42%. The variable of the work environment (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) of 0.342 or 34.2%.*



*Keywords: human relations, work environment, performance*

## ABSTRAK

### **SITI RAHMATIYA MANJO. E2119091. PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden dengan metode yang digunakan adalah metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan bahwa *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan sebesar 0,515 atau 51,5 %. *Human relation* (X1) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,420 atau 42 %. Lingkungan kerja (X2) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan memiliki sebesar 0,342 atau 34,2 %.

Kata kunci: *human relations*, lingkungan kerja, kinerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Hubungan antar Manusia (*Human Relationship*) dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango**”,sesuai dengan yang direncanakan.

Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, BapakSyamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Zulkarnain I.Idris, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan serta Staf



PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yang telah memberi izin untuk melakukan rencana penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Gorontalo, 2024

**Penulis**



## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (*Q.S. al-Ra’d [13]: 11*)”

“Dan orang-orang yang bersungguh-sungguh mencari keridhaan Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami.” (QS. Al-Ankabut: 69)

“Engkau harus menunggu saat yang tepat, kalau saat yang tepat itu tiba, engkau harus berjuang semaksimal mungkin; sebab jika tidak, penundaan yang engkau lakukan itu sia-sia dan tidak akan membawa hasil. “(Quintus Fabius Maximus Cunctator)”

“Senantiasa melibatkan Allah SWT di kehidupan kita. Niscaya, hal-hal yang menyangkut duniawi; akan menjadi milik kita. “(Siti Rahmatya Manjo)”

## **PERSEMBAHAN**

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembaran persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Kedua orang tua saya (H. Idi Manjo & Hj Risna Monoarfa) orang yang sangat berjasa didalan kehidupan saya. Orang yang tiada henti-hentinya menyematkan doa, memberikan dukungan, dan motivasi serta memberikan ketulusan cinta, tatkala saya berada dalam situasi bahagia maupun dalam keadaan terjatuh. Untuk kedua orang tua yang sangat saya cintai, sehat selalu dan semoga hal-hal baik senantiasa menyertai.
3. Kepada adik saya, Ilyas Manjo terima kasih telah menjadi penghibur suasana hati penulis, selama penyelesaian skripsi.
4. Kepada Indra Wahyu Pratama Mandjo, S.Kep. & Ns. Fatra Atini, S.Kep. terima kasih sudah menjadi support system terbaik, memberikan doa, dukungan, perhatian, dan semangat kepada saya selama menjalani studi hingga proses penyelesaian skripsi.

5. Kepada kemenakan saya Allfatih Adyatama Mandjo terima kasih telah hidup dan memberikan warna dalam kehidupan yang teramat kompleks ini. Terima kasih telah menjadi salah satu sebab untuk saya bisa menyelesaikan skripsi.
6. Teruntuk Pacar Saya Syahreza Ali Akbar Marali yang selalu menemani dalam keadaan suka dan duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, dan selalu memberikan dukungan terhadap saya. Terimah kasih karena sudah bersedia menemani dan mendukung saya hingga saat ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman prodi manajemen Angkatan 2020 yang menjadi penyemangat dan motivasi kepada saya, semoga kita dapat meraih impian masing-masing.
8. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri yaitu Siti Rahmatiya Manjo, terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih juga sudah berusaha menjadi yang terbaik walaupun terkadang apa yang diinginkan tidak tercapai, terima kasih sudah selalu mencoba bangkit Ketika terluka, terima kasih sudah memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, dan apapun kekurangan dan kelebihanmu mari rayakan diri sendiri.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	12
2.1.1 Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relations</i> ) .....	12
2.1.1.1 Pengertian Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relations</i> ) .....	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relations</i> ) .....	14
2.1.1.3 Prinsip-prinsip Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relations</i> ).....	16



2.1.1.4 Hambatan dalam Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relations</i> ).....	18
2.1.1.5 Indikator hubungan antar manusia ( <i>Human Relations</i> ). ....	19
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	21
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	21
2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	23
2.1.2.3 Aspek-aspek Pembentuk Lingkungan Kerja .....	26
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	29
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.1.3.2 Manfaat dan tujuan penilaian kinerja.....	31
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	34
2.1.3.4 Indikator Kinerja.....	36
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	38
2.1.4.1 Hubungan Antar <i>Human Relations</i> dan Kinerja Karyawan.....	38
2.1.4.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	39
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	41
2.2 Kerangka Pemikiran.....	43
2.3 Hipotesis.....	44

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian.....	45
3.2 Metode Penelitian.....	45
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian.....	46

3.2.2 Populasi Dan Sampel.....	48
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data.....	49
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian.....	51
3.2.6 Metode Analisis Data.....	54
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	56
3.2.8 Jadwal Penelitian.....	57
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila.....	58
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila.....	58
4.2 Hasil Penelitian.....	60
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	60
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	67
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	70
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	72
4.2.6 Korelasi Antar Variabel X.....	73
4.3 Pembahasan.....	74
4.3.1 <i>Human Relations</i> (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikasi Terhadap Kinerja.....	74
4.3.2 <i>Human Relations</i> (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja.....	75

4.3.3 Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja.....	76
---	----

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77
Daftar Pustaka.....	79
Lampiran.....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir .....	6
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian .....	46
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisisioner .....	47
Tabel 3.3. Populasi .....	48
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi .....	53
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian .....	57
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	60
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden .....	62
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel <i>Human Relation</i> (X1) .....	63
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	65
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y) .....	66
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Human Relation</i> (X1) .....	68
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y) .....	69
Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh tidak Langsung Pengaruh Total, Pengaruh Parsial dan Simultan <i>Human Relation</i> (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) .....	72
Tabel 4.12 Uji Signifikansi Variabel X terhadap Y .....	72



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	55
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Davinci Airindo Boneva.....	59
Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur.....	71



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan organisasi perusahaan mencakup sejumlah faktor yang melibatkan struktur, budaya, teknologi, dan strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi seperti ini persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya didalam persaingan bebas. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perkembangan teknologi berdampak signifikan pada organisasi perusahaan. Perusahaan cenderung mengadopsi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi. Hal ini dapat meliputi penggunaan sistem manajemen informasi, perangkat lunak terbaru, otomatisasi proses, kecerdasan buatan (AI), dan teknologi lainnya. Perkembangan organisasi perusahaan juga terkait erat dengan strategi bisnis yang diadopsi. Strategi ini mencakup rencana jangka panjang perusahaan untuk mencapai tujuan finansial, pertumbuhan, ekspansi pasar, diversifikasi produk, dan lainnya. Perusahaan terus menyesuaikan strategi mereka dengan perubahan dalam pasar, teknologi, dan kebutuhan pelanggan.

Perkembangan organisasi perusahaan mencakup keterlibatan karyawan. Meningkatnya fokus pada kesejahteraan karyawan, pengembangan bakat, kepemimpinan, dan budaya inklusif merupakan aspek penting dalam perkembangan organisasi yang berkelanjutan. Perkembangan organisasi perusahaan secara umum merupakan proses dinamis yang terus berubah sejalan dengan perubahan dalam lingkungan bisnis, teknologi, kebutuhan pasar, dan tren sosial. Organisasi yang dapat beradaptasi dengan cepat, mengadopsi inovasi, dan menjaga fleksibilitas akan cenderung lebih berhasil dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul.

Latar belakang perusahaan yang kuat dalam aspek organisasi dan sumber daya manusia menandakan fondasi yang stabil untuk pertumbuhan jangka panjang. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan elemen-elemen ini dengan baik cenderung menjadi lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di sekitarnya, sehingga menciptakan kesempatan untuk keberhasilan jangka panjang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Di dalam organisasi tersebut, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan agar dapat menjadi sumber daya yang profesional. Dengan begitu karyawan sangat dituntut untuk memiliki modal baik secara individual maupun secara sosial. Modal individual yang dibutuhkan antara lain adalah ilmu yang diperoleh di luar jenjang pendidikan, tingkat pendidikan, keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dalam operasionalnya, pihak manajemen perusahaan sudah sepatutnya memahami kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan tujuan untuk meningkatkan secara terus-menerus kinerja para karyawan. Sumber daya manusia



merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan nyata terhadap kemajuan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya manusia (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2016:128) kinerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa kinerja menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan organisasi karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sujana dan Ardana (2020:909) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam penyelesaian tugasnya, Karena mengingat kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki berbeda-beda.

Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Hubungan antar manusia (*Human Relations*) dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting dalam mendukung operasional organisasi. Hubungan yang terjalin baik akan lebih memperlancar berjalannya setiap aktivitas dalam organisasi, sebaliknya ketika hubungan antar manusia tidak terjalin dengan baik maka akan menghambat aktivitas organisasi yang pada akhirnya akan menghambat pula upaya pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Agung Surya Dwianto, (2019) bahwa hubungan antar manusia (*Human Relations*) adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran, kepuasan psikologis. Hal senada ditambahkan oleh Hasibuan (2016;118) bahwa hubungan antar manusia (*Human Relations*) adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Terjalannya hubungan antar manusia yang baik sebagaimana teori yang disampaikan oleh para ahli diatas jelas akan memberikan suatu kondisi kerja yang nyaman sehingga dapat pula menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Hubungan antar manusia dalam sebuah organisasi dapat terwujud dengan adanya 2 (dua) faktor yaitu faktor komunikasi dan faktor Partisipasi (Afandy, 2017;118).

Disamping masalah Hubungan antar Manusia, masalah Lingkungan kerja juga menjadi suatu hal yang penting untuk menjadi perhatian organisasi dimana kondisi lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah selama bekerja. Hal ini juga akan memberikan kelancaran bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian dalam Dina Irnanda(2019), bahwa lingkungan kerja yang baik harus memperhatikan masalah bangunan tempat bekerja, Ruang kerja yang lega, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah keagamaan, tersedianya sara angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diakses. Kondisi lingkungan kerja yang baik dilihat dari berbagai aspek seperti ruang kerja yang harus nyaman dan membuat betah karyawan untuk bekerja, ventilasi udara yang baik sehingga karyawan tidak gerah dan kepanasan serta adanya fasilitas ibadah sehingga membuat karyawan tidak gelisah memikirkan dimana harus beribadah ketika waktunya tiba.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yang menjadi tempat atau lokasi dilakukannya penelitian ini tidak terlepas dari permasalahan penurunan kinerja karyawan PT. Davinci Airindo Boneva biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang beralamat di Desa Tunggulo, Kec. Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo Kode Pos: 96123. PT Davinci Airindo Boneva di bangun pada tahun 2012, adapun perencanaan pembangunan gedungnya selesai sampai pada tahun 2014, di lanjutkan dengan pemasangan mesin dan pemasangan listrik sekaligus pengurusan surat izin usaha. Pada tahun 2016 tepatnya pada bulan februari dilaksanakannya pelatihan pada karyawan sampai awal bulan juni dan di pertengahan bulan juni PT Davinci Airindo Boneva resmi di buka sebagai perusahaan air minum yang berada di Provinsi Gorontalo.

Menurut bapak Irwan Hala selaku Manajer PT Davinci Airindo Boneva tujuan di bangunnya perusahaan air minum tersebut, untuk membantu masyarakat Gorontalo mendapatkan air minum dalam kemasan dan harga yang terjangkau, menurutnya selama ini masyarakat gorontalo membeli air di luar dari daerah Gorontalo, tentunya membutuhkan biaya transportasi, sehingga harga air minum di

Gorontalo jauh lebih mahal, dan dengan adanya perusahaan ini harapannya dapat membantu masyarakat, tidak hanya dalam memenuhi kebutuhan air minum dengan harga yang terjangkau tetapi juga dapat membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat Gorontalo.

Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disisi lain bapak Irwan Hala selaku Manajer PT Davinci Airindo Boneva mengungkapkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan, dengan merek "**Boneva**" ini sudah dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan. Lebih lanjut beliau menuturkan, berdasarkan data kinerja para karyawan dapat dilihat lewat tabel tentang perhitungan nilai kinerja selama 3 tahun (2021 s/d 2023), dibawah ini:

**Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir**

Tahun	Jumlah Karyawan	Perhitungan Nilai Kinerja dengan Bobot 100% (Toleransi 10%)			Rata-rata Pencapaian Kinerja Karyawan (Bobot %)
		Kerjasama (Bobot 100%)	Kehadiran (Bobot 100%)	Kualitas Kerja (Bobot 100%)	
2021	50	71%	75%	83%	76,3%
2022	50	68%	71%	78%	72,3%
2023	50	67%	69%	76%	70,6%

Sumber: PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir mengalami penurunan. Hal ini dapat terlihat, untuk tahun pertama (2021),



dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, pencapaian untuk poin kerja sama sebesar 71%, sedangkan 29% atau 14 orang karyawan yang tidak memenuhi, berikutnya pencapaian untuk poin kehadiran sebesar 75%, sedangkan 25% atau 12 orang karyawan yang tidak memenuhi, dan selanjutnya pencapaian untuk poin kualitas kerja sebesar 83%,sedangkan 17% atau 8orang karyawan yang tidak memenuhi, secara keseluruhan rata-rata pencapaian kinerja karyawan tahun pertama (2021), sebesar 76,3%. Hal ini masih dibawah batas toleransi yang diberikan oleh perusahaan yakni 10%.

Selanjutnya untuk tahun kedua (2022), dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, pencapaian untuk poin kerjasama sebesar 68%, sedangkan 32% atau 16 orang karyawanyang tidak memenuhi, berikutnya pencapaian untuk poinkehadiran sebesar 71%, sedangkan 29% atau 14 orang karyawanyang tidak memenuhi, dan selanjutnya pencapaian untuk poin kualitas kerja sebesar 78%, sedangkan 22% atau 11 orang karyawan yang tidak memenuhi, secara keseluruhan rata-rata pencapaian kinerja karyawan tahun kedua (2022), sebesar 72,3%. Hal ini masih dibawah batas toleransi yang diberikan oleh perusahaan yakni 10%.

Selanjutnya untuk tahun ketiga (2023), dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, pencapaian untuk poin kerjasama sebesar 67%, sedangkan 33% atau 16 orang karyawan yang tidak memenuhi, berikutnya pencapaian untuk poinkehadiran sebesar 69%, sedangkan 31% atau 15 orang karyawanyang tidak memenuhi, dan selanjutnya pencapaian untuk poin kualitas kerja sebesar 76%, sedangkan 24% atau 12orang karyawan yang tidak memenuhi, secara keseluruhan rata-rata pencapaian kinerja karyawan tahun ketiga (2023), sebesar 70,6%. Hal ini masih dibawah batas toleransi yang diberikan oleh perusahaan yakni 10%.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tingkat penilaian kinerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir mengalami penurunan. Penilaian kinerja tersebut memberikan gambaran mengenai sebuah proses umpan-balik pada kinerja karyawan untuk dapat mendorong peningkatan produktivitas. Rendahnya kinerja karyawan antara lain terlihat dari menurunnya kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga untuk mencapai peningkatan hasil pekerjaan belum mencapai apa yang diinginkan perusahaan. Penurunan kemampuan tersebut berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kemudian rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti pada saat mengantar air kemasan kepada konsumen yang memesan baik pesan langsung ke perusahaan maupun melalui pesanan *online* membutuhkan waktu yang lama dan biasanya konsumen mengeluh atau protes dengan lambatnya produk air kemasan sampai ke tangan konsumen. Disisi lain, kehadiran kerja para karyawan yang mengalami penurunan, dibuktikan dengan hasil penilaian kerja untuk 3 tahun terkahir, dengan berbagai sebab dan alasan, hal ini berpengaruh terhadap sistem kerja di perusahaan yang membawa dampak pada hasil pekerjaan yang diperoleh tidak efisien. Hal lain terlihat pada kurangnya kerjasama antara karyawan yang menyebabkan cukup banyak pekerjaan yang terbengkalai disebabkan oleh saling lempar tanggung jawab diantara para karyawan.

Permasalahan diatas diduga dipengaruhi oleh hubungan antar manusia (*Human Relations*) yang tidak efektif antara karyawan maupun dengan atasan serta tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerjayang baik. Hal ini di pertegas oleh beberapa orang karyawan yang sempat diwawancarai (Bapak Suratno dan Bapak Irman) sebagai *sales marketing*, mereka menyatakan bahwa kecenderungan kinerja

mereka yang dianggap belum sesuai harapan perusahaan memang terjadi, namun hal tersebut bukan tanpa sebab. Menurut mereka, hal tersebut terjadi karena hubungan kerja antar karyawan maupun dengan atasan kurang harmonis yang menyebabkan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan organisasi. Disamping itu masih adanya keluhan perihal kondisi lingkungan kerja didalam perusahaan yang kurang kondusif dan kurang mendukung pekerjaan mereka seperti masih kurangnya penerangan, ventilasi udara serta ruang gerak yang sempit menyebabkan pekerjaan mereka kadang terganggu. Hal tersebut sebagai bukti timbulnya permasalahan penurunan kinerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Kabupaten Bone Bolango.

Didasarkan pada latarbelakang yang telah dipaparkan sebelumnya penulis memantapkan judul penelitian tentang **“Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Kabupaten Bone Bolango”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
2. Seberapa besar Pengaruh *Human Relation* (X1), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
3. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja (X2), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

### 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

#### 1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud diadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh data tentang Hubungan antar Manusia (*Human Relations*) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

#### 1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Hubungan antar Manusia (*Human Relations*) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Hubungan antar Manusia (*Human Relations*) (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dalam penelitian adalah:

#### 1.4.1. Manfaat teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu hubungan antar manusia (*human relations*), lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

#### 1.4.2. Manfaat praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

#### 1.4.3. Manfaat bagi peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*).**

###### **2.1.1.1 Pengertian Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)**

Hubungan antar manusia, atau yang sering disebut sebagai *Human Relations*, mengacu pada interaksi, komunikasi, dan hubungan antara individu-individu di dalam suatu lingkungan sosial, baik itu dalam konteks keluarga, pekerjaan, masyarakat, maupun lingkungan yang lebih luas. Konsep ini memperhatikan bagaimana manusia berinteraksi satu sama lain, berkomunikasi, bekerja sama, dan mempengaruhi perilaku serta emosi satu sama lain.

Hubungan antar manusia (*Human Relations*) menurut Onong dalam Dina Irnanda(2019), adalah hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*)sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakanbahwa hubungan manusiawi itu komunikatif karena sifatnya *action oriented*,mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.*Human relationns* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis, Mangkunegara dalam Agung Surya Dwianto, (2019).

Selanjutnya ditambahkan oleh Hasibuan (2016;118), hubungan antar manusia (*Human Relations*) adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Lebih lanjut Menurut Terry dalam Wiguna, (2016), hubungan antar manusia (*Human Relations*) diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munasef dalam Wiguna, (2016), bahwa hubungan antar manusia (*Human Relations*) karyawan dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang baik dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Disini lain pendapat yang dikemukakan oleh Davis dalam Agung Surya Dwianto, (2019), hubungan antar manusia (*Human Relations*) adalah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerja sama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antar manusia (*Human Relations*) adalah segala hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial. *Human Relations* berfokus pada memahami perilaku manusia dalam konteks sosial dan organisasi. Hal ini penting dalam berbagai bidang seperti manajemen, psikologi, sosiologi, dan ilmu sosial lainnya karena memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan

lingkungan yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan di berbagai konteks kehidupan manusia.

#### **2.1.1.2. Faktor-faktor Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)**

Menurut Afandy (2017;118), faktor-faktor dalam *Human Relations*

Ada dua faktor yaitu:

##### **1. Faktor Komunikasi**

Adalah saluran dalam organisasi kerja untuk mempengaruhi mekanisme guna melakukan perubahan. Masalah komunikasi dinilai sebagai sesuatu yang sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Terdapat dua pola dalam komunikasi organisasi, yaitu;

##### **a) Pola komunikasi dengan saluran formal**

Saluran formal dalam pola komunikasi organisasi ada tiga, yaitu;

- i. Komunikasi Vertikal, adalah komunikasi yang terjadi antara pihak yang memiliki perbedaan tingkatan dalam organisasi, bisa mereka yang lebih tinggi ke yang lebih rendah atau sebaliknya. Menurut Afandy (2017), komunikasi vertikal yakni arus komunikasi dua arah timbal balik. Komunikasi jenis ini memegang peranan cukup vital dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*). Dalam arus komunikasi vertikal dari atas ke bawah tersebut pihak pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan dan penugasan lain sebagainya kepada ketua unit/kelompok dan bawahan.



- ii. Komunikasi Horizontal, adalah komunikasi memanjang, dimana komunikasi ini terjadi antara pihak atau anggota organisasi yang memiliki tingkat yang sama baik dari segi kedudukan, jabatan, atau statusnya dalam organisasi, biasanya komunikasi horizontal ini terjadi antara sesama anggota tim dalam divisi yang sama, atau peran lain yang memiliki tingkat yang sama dengannya.
  - iii. Komunikasi Diagonal, adalah komunikasi yang terjadi menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi.
- b) Pola komunikasi dengan saluran nonformal (informal).

Saluran nonformal atau informal yang terjadi dalam organisasi adalah segala bentuk komunikasi yang dilakukan tanpa ada keresmian atau keformalan, dan tentunya cenderung lebih santai dibanding saluran formal. Saluran komunikasi informal biasanya dilakukan padan jam-jam istirahat atau waktu lain yang tidak membutuhkan keseriusan mendalam dalam membahas sesuatu. Informasi atau topik yang dibahas dalam saluran komunikasi informalpun cenderung hal yang bersifat umum.

## 2. Faktor Partisipasi

Merupakan segi yang penting dalam organisasi karena secara potensial dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi ketegangan dan dapat menerima perubahan yang terjadi secara bijaksana.

### 2.1.1.3 Prinsip-prinsip Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, nilai yang dianut seorang anggota akan mempengaruhi tingkah lakunya dalam berinteraksi dengan anggota lain maupun dalam melaksanakan tugas. Prinsip-prinsip hubungan antar manusia (*Human Relations*) merupakan terjemahan dari nilai-nilai alamiah individu yang diharapkan dapat membentuk perilaku manusia dalam memahami orang lain sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Abdurahman dalam Aji Pengestu (2019), prinsip-prinsip dalam *Human Relations* pada suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya individu (*Importance of Individual*).

Adanya kesadaran antar individu bahwa sumber daya manusia memiliki kemampuan dan pengetahuan yang berbeda satu sama lain, sehingga harus adanya penyesuaian kerja dan waktu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

2. Saling menerima (*mutual acceptance*).

Adanya komunikasi timbal balik dan sikap yang saling menghormati dengan kelebihan dan kekurangan antar individu yang ada didalam organisasi.

3. Kepentingan bersama (*common interest*).

Sadar akan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Partisipasi karyawan.

Dalam setiap kegiatan dan dalam pembuatan keputusan maupun peraturan yang dilakukan di dalam organisasi, sumber daya manusia juga dapat memberikan masukan dan kritikan.

5. Identitas lokal (*identify local*).

Adanya wewenang yang diberikan oleh pimpinan maupun manajer yang ada di dalam organisasi kepada sumber daya manusia untuk dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya.

6. Kepentingan setempat (*local decision*).

Adanya keinginan dari setiap individu yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dan pengembangan.

7. Standar moral yang tinggi

Ketetapan akan moral yang harus dimiliki sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi harus saling menghormati dan saling menjunjung tinggi sesama anggota organisasi agar dapat terwujud kinerja karyawan yang efektif dan efisien..

Sedangkan menurut Siagian dalam Aji Pengestu (2019), prinsip *Human Relations* yaitu;

1. Suasana kerja yang menyenangkan. Adalah hubungan kerja yang akrab, pekerjaan yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi serta perlakuan yang adil.
2. Hubungan kerja yang serasi. Adalah hubungan yang informalitas dan hubungan yang formalitas yang wajar dalam hubungan kerja.

3. Penempatan tenaga kerja yang tepat. Adalah bahwa setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

#### **2.1.1.4 Hambatan dalam Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)**

Menurut Keith Davis dalam Agung Surya Dwianto, (2019), hambatan *human relation* pada umumnya mempunyai dua sifat:

- a. Hambatan yang sifatnya objektif. Adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya *human relation* yang tidak disengaja dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan.
- b. Hambatan yang bersifat subjektif. Adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisisme dan sebagainya.

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar di mengerti. Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk

kemudian menyesatkan pesan komunikasi yang dinamakan penghindaran Onong, dalam Dina Irnanda(2019).

Ada tiga rintangan dalam berkomunikasi menurut Keith Davis dalam Agung Surya Dwianto, (2019) yaitu:

1. Rintangan Pribadi

Adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

2. Rintangan Fisik

Terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat pengeras suara, dan alat komunikasi lainnya.

3. Rintangan Bahasa

Kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Keterbatasan pemahaman oleh *receiver* tentang informasi yang di sampaikan.

#### **2.1.1.5 Indikator hubungan antar manusia (*Human Relations*)**

Indikator-indikator hubungan antar manusia (*Human Relations*) menurut Onong Uchjana dalam Dina Irnanda (2019) adalah;

- a. Adanya komunikasi.

Komunikasi yang dilakukan antar individu, antar atasan dan staf, dan memperhatikan pesan yang disampaikan bermanfaat dan berguna untuk saling memberi dorongan menjadi lebih baik

b. Pentingnya individu.

Meliputi, perusahaan memperhitungkan perasaan karyawan, perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan dan mereka diperlakukan berdasarkan perbedaan-perbedaan individu.

c. Adanya pengarahan.

Baik atasan maupun sesama individu memberikan arahan yang berguna untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif serta memberikan pengetahuan akan apa yang harus dilakukan.

d. Adanya keterbukaan.

Karyawan dapat berterus terang mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling dan manajer mampu menjelaskan informasi ataupun teknik kerja di lapangan dengan baik sehingga mampu dipahami oleh karyawan.

e. Adanya sikap saling menghargai.

Manajer dan karyawan saling menghormati dan menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok.

f. Adanya loyalitas.

Terdapat keinginan kuat untuk terus memberikan yang terbaik untuk organisasi dari kemampuan yang dimiliki serta timbulnya rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Istijanto dalam Aji Pengestu (2019) indikator-indikator hubungan antar manusia (*Human Relations*), adalah:

1. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi.

2. Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.
3. Hubungan klien, adalah ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien.
4. Hubungan dengan masyarakat, adalah ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada disekitar lingkungan.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan adalah atmosfer keseluruhan di mana para karyawan bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik sangat penting karena dapat mempengaruhi kesehatan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang sehat, aman, mendukung, dan memotivasi dapat membantu meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dapat berkontribusi pada pengurangan absensi, stres, dan konflik di tempat kerja. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan inklusif, karena ini tidak hanya mempengaruhi kepuasan karyawan tetapi juga produktivitas, retensi, dan reputasi perusahaan.

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Wiguna, (2016), lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam

Wiguna, (2016), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Meskipun tekanan kompetitif di kebanyakan organisasi semakin kuat dari sebelumnya, beberapa organisasi mencoba merealisasikan suatu keunggulan kompetitif dengan mendorong sebuah lingkungan kerja yang positif, Robbins dan Judge dalam Wulandari (2017). Lebih lanjut, pendapat yang dikemukakan oleh Imran *et,al.* dalam Wulandari (2017), bahwa lingkungan kerja dianggap sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh Gardjito,dkk dalam Dina Irnanda. (2019), bahwasannya lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang cukup besar mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Hal senada juga diungkapkan oleh Kurniasari dalam Dina Irnanda. (2019), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kondisi lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melaksanakan suatu pekerjaan



dan kondisi sekitarnya, baik secara fisik maupun non fisik. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa betah pada tempatnya bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

#### **2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Wiguna, (2016), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. *Lingkungan kerja fisik*, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. *Lingkungan kerja non fisik*, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wiguna, (2016), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu;

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja,
2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi,

3. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan kelelahan dalam bekerja.

Adapun menurut Priansa dalam Di Astuti Wulandari. (2017), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

#### 1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b. Rancangan Pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang

menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

### a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

### b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

### c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

### d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja

seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. **Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### **2.1.2.3. Aspek-aspek Pembentuk Lingkungan Kerja**

Menurut Simanjuntak dalam Dina Irnanda(2019), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja;

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan kepada karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- 1) Pelayanan makan dan minum.
- 2) Pelayanan kesehatan.
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja;

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan;

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### 2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Rahmawanti, dkk dalam Wiguna, (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari suhu, kebersihan, ruang gerak, penerangan, dan pewarnaan.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, merupakan kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan atasan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan .

Sedangkan menurut Jain dan Kaur dalam Dina Irnanda(2019), indikator lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga komponen yaitu:

1. Lingkungan Fisik, merupakan lingkungan yang dapat menyebabkan seseorang untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan tempatnya bekerja. Lingkungan fisik terdiri dari ventilasi dan suhu, kebisingan, penerangan dan fasilitas.
2. Lingkungan kerja non fisik, merupakan kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan atasan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan.

3. Lingkungan mental, merupakan kondisi yang dialami seseorang pada tempatnya bekerja. Lingkungan mental terdiri dari kelelahan, kebosanan, sikap dan perilaku rekan kerja.

Sedangkan menurut Rachmadhani, dkk dalam Di Astuti Wulandari(2017), indikator lingkungan kerja sebagai berikut;

1. Hubungan dengan rekan kerja

Merupakan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya

2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Merupakan hubungan kerja antara bawahan dan atasan yang dapat mempengaruhi kinerjanya

3. Ketersediaan fasilitas kerja

Merupakan semua fasilitas kerja yang tersedia dalam bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

4. Kenyamanan ruangan

Merupakan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan seseorang mampu menyesuaikan dirinya dengan tempatnya bekerja karena kondisi yang nyaman.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu tersebut berhasil menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Secara umum, kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk

produktivitas, kualitas kerja, keterampilan, inisiatif, kerja sama tim, tingkat kehadiran, kreativitas, serta pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Edison dalam Aji Pangestu (2019), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mangkunegara dan Puspitasari, 2015) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Marayasa and Faradila, 2019:114), Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu



pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut (Syafriana, 2017:6), kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan yang diberikan dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

### **2.1.3.2. Manfaat dan tujuan penilaian kinerja**

Suatu perusahaan membuat penilaian kinerja untuk menunjukkan apakah karyawan tersebut telah memenuhi kriteria dan tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Beberapa manfaat penilaian kinerja menurut T.Hani Handoko (Putro, 2010), sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja (*performance improvment*)  
Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi (*copensation adjustment*) Evaluasi kinerja karyawan membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan (*placement decision*) Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan (*training and development*) Kinerja karyawan yang jelek mungkin dapat menggambarkan bahwa karyawan perusahaan membutuhkan pelatihan. Demikian pula, prestasi kerja yang bagus mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir (*carier Planing and development*) Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing (*staffing process defeciencies*) Kinerja karyawan yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing perusahaan.
7. Ketidakakuratan Informasional (*information inaciraties*) Kinerja karyawan yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen komponen sistem informasi manajemen perusahaan. Informasi yang tidak akurat ini dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil personalia tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan (*job design errors*) Kinerja karyawan yang jelek bisa disebabkan desain pekerjaan yang kurang tepat. Dengan adanya penilaian prestasi kerja ini dapat membantu dalam mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil (*equal employment oportunity*) Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi

10. Tantangan-tantangan eksternal (*external chalanger*).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalahmasalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja ini, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Menurut (Hamali and SS,2018:120), “penilaian kinerja harus dilakukan untuk membantu memelihara dan memperbaiki kinerja yang berfungsi untuk membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan, membantu supervisor mengambil keputusan mengenai kompensasi, membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan, serta memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan”.

Sedangkan menurut Simamora (Bulan, 2021) “tujuan penilaian kinerja untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi, semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi”.

Disi lain menurut Rani & Mayasari (Winata, 2019) “tujuan dalam penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”. Menurut Januari, Utami, & Ruhana (2015:2)“dalam hal ini menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktifitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap karyawan”.

### **2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Fahraini and Syarif, 2022:21-22), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kompensasi; Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan tersebut terpenuhi maka karyawan tersebut akan senantiasa meningkatkan semangat kinerjanya.
2. Faktor disiplin kerja; Disiplin kerja juga akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.
3. Faktor komunikasi; Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno dalam Salman Farisi, et al (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Inisiatif

Yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut William Stern dalam Muhammad Ras Muis et al, (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

## 1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

## 2. Faktor Lingkungan

Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### 2.1.3.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan atau kuantitas kerja meliputi, kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas dan kemampuan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan fisik. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil

kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3. Tepat waktu yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas  
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, secara tepat waktu
4. Kehadiran yaitu kehadiran sesuai waktu yang ditentukan  
Kehadiran sesuai ketentuan waktu kerja yang berlaku pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.
5. Kemampuan kerjasama, berupa kemampuan kerjasama antara karyawan  
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh B. Wijaya (Jufrizen,2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja; yaitu terdiri dari: ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja; yaitu terdiri dari: output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja "*extra*".
3. Keandalan kerja; yaitu terdiri dari: pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4. Sikap; sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Indikator Kinerja Menurut Rizky dalam Rolos, (2018) meliputi:

- a) Kualitas Pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standart kerja.
- b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik dengan konsumen.
- c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan kerja diukur berdasarkan waktu sehingga karyawan harus bekerja dengan cepat untuk mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (*Capility*), yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin
- e) Inisiatif (*intiative*), yaitu setiap karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan mereka sendiri sehingga tidak ada kemandulan dalam pekerjaan.

#### **2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian**

##### **2.1.4.1. Hubungan antara *Human Relations* dan Kinerja Karyawan.**

*Human Relations* merujuk pada hubungan antara individu dalam lingkungan kerja, termasuk interaksi antara karyawan, manajemen, dan struktur organisasi. Hubungan manusiawi ini menekankan pentingnya memahami dan memperhatikan kebutuhan, motivasi, serta dinamika interpersonal di tempat kerja. Adanya hubungan yang baik dalam *Human Relations* dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan satu hal yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.



Sedangkan komunikasi memiliki hubungan erat dengan Hubungan antar manusia (*Human Relation*).

Menurut Effendy dalam Agung Surya Dwianto, (2019), bahwa *Human relation* merupakan hubungan komunikasi antar sesama manusia dalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi tersebut manusia dapat saling berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bekerja sama dengan yang lainnya dengan adanya komunikasi itu dapat terjalinnya hubungan kerja yang baik di dalam suatu organisasi. *Human relations* adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh manusia satu dengan yang lainnya secara *face to face* dalam keadaan bekerja maupun dalam organisasi kekerjaan dengan tujuan untuk menciptakan kegairahan dan aktivitas bekerja dengan semangat kerjasama yang tinggi agar lebih produktif dengan perasaan senang dan berpuas hati (Effendy dalam Agung Surya Dwianto, (2019)).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Irnanda (2019), dengan judul Pengaruh *Human Relations* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin baik *Human Relations* yang dialami para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.4.2. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan teori Wood *et.al* dalam Wiguna, (2016), kinerja individu ditentukan oleh atribut individu (*individual attributes*), usaha dalam bekerja (*work effort*), dan dukungan organisasional. Terdapat lima kategori atribut

menciptakan perbedaan individu yang penting dalam mempelajari perilaku organisasi. Lima atribut tersebut adalah karakteristik demografi atau biografi (contohnya gender, usia, dan latar belakang etnis), karakteristik kompetensi (kecakapan atau apa dapat dikerjakan oleh individu), nilai-nilai, sikap, dan persepsi (bagaimana kita menginterpretasikan dunia).

Sedangkan menurut Handoko dalam Wiguna, (2016) organisasi dikelilingi oleh suatu ruang lingkup eksternal yang terdiri dari berbagai variabel, variabel-variabel yang sebagian besar tak dapat dikendalikan (*uncontrollable*). Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja. Masing-masing variabel yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Irnanda (2019), dengan judul *Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin baik Lingkungan Kerja yang dialami para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.1.5. Penelitian terdahulu

1. Dina Irnanda tahun (2019). Pengaruh *Human Relations* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Human Relations* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil pengujian mendapatkan Dari hasil uji t dalam *Unstandardized Coefficients* yaitu menunjukkan nilai variabel *Human Relation* (X1) sebesar 0,347 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,344. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah *Human Relation* (X1) sebesar 34,7%. Pada uji F terlihat bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $19,802 > 3,15$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pada analisis koefisien determinasi (*R Square*) terlihat bahwa besarnya Pengaruh Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan adalah 37,0% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
2. Eka Cahyani Putri Susanti, (2014). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *Human Relations* dan Kondisi Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.

Penggunaan analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui nilai mean yang dihasilkan menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai *Human Relations* dan Kondisi Lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Variabel *Human Relations* dan Kondisi Lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6%. Sedangkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa variabel *Human Relations* dan Kondisi Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Suryadin, (2020) Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan secara parsial *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pengadaan

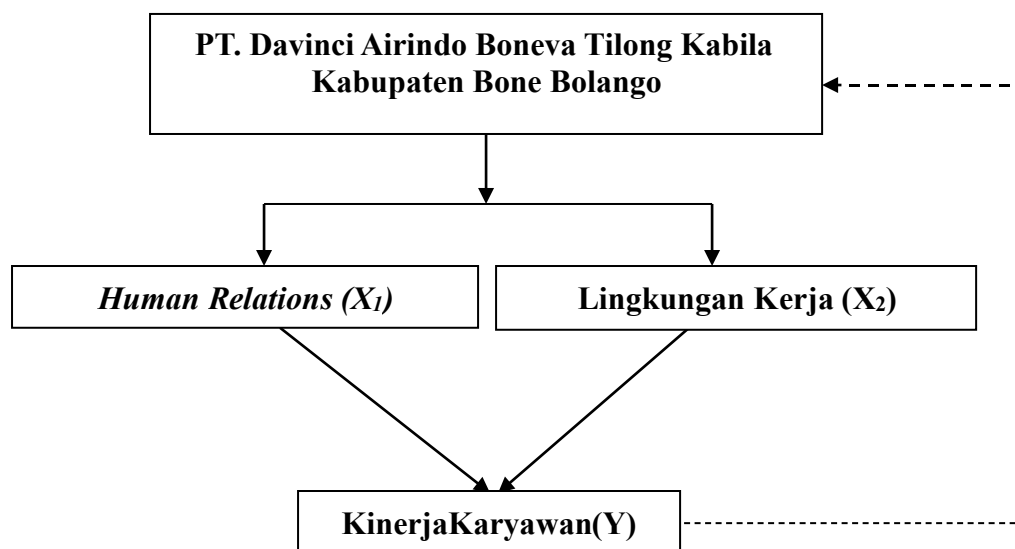
(ULP) Woha dan secara parsial kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Secara simultan variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP).

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau konseptual merupakan suatu unsur pokok penelitian guna persamaan persepsi terdapat variabel yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Kerangka pemikiran ini memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka pemikiran dari suatu gejala sosial yang memadai dan dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian secara jelas dan dapat diuji.

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang di deskripsikan. Kerangka pemikiran ini menjelaskan tentang pertautan variabel yang akan diteliti. Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu *human relations*( $X_1$ ) dan kondisi lingkungan kerja( $X_2$ ) dengan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan( $Y$ ). Dimana *human relations* dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Dengan memperhatikan aspek-aspek *Human Relations*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, berempati, dan memotivasi karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan bisa ditingkatkan, yang pada gilirannya akan membawa manfaat bagi keseluruhan organisasi.

Dalam penelitian ini, maka alur kerangka pemikiran dapat digambarkan berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. *Human Relations (X<sub>1</sub>)* dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
2. *Human Relations (X<sub>1</sub>)*, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
3. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Didasarkan padauraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah *Human Relations*( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

#### 3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010),metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun polulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

### 3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Di dalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; *Human Relations* ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b><i>Human Relations</i> (<math>X_1</math>)</b> Onong Uchjana dalam Dina Irnanda(2019)	Ukuran <i>Human Relations</i>	1. Adanya komunikasi 2. Pentingnya individu 3. Adanya pengarahan 4. Adanya keterbukaan 5. Adanya sikap saling menghargai 6. Adanya loyalitas	Ordinal
<b>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</b> Rachmadhani,dkk dalam Di Astuti Wulandari (2017)	Ukuran Lingkungan Kerja	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 3. Ketersediaan fasilitas kerja 4. Kenyamanan ruangan	Ordinal



<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27)	Jumlah pekerjaan	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	Ordinal
	Kualitas dan kemampuan	2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Kemampuan fisik 4. Motivasi	
	Tepat waktu	5. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Kehadiran	6. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang di tentukan	
	Kemampuan kerja sama	7. Kerja sama antar karyawan	

Di dalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel *dependent* ataupun variabel *independent* akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen *Human Relations* ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisisioner yang menggunakan skala *likert* (*likert;s type item*).
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.
3. Kuisisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

### 3.2.2. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

**Tabel. 3.3 Populasi**

<b>Bagian/Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
Manager	1
Bagian Keuangan	3
Bagian Personalia & Administrasi	4
Bagian Produksi	14
Quality Control (QC)	5
Maintenance	5
Pemasaran (Sales)	8
Bagian Gudang	2
Gudang Barang Jadi	4
Gudang Bahan jadi	4
<b>Total</b>	<b>50</b>

*Sumber: PT Davinci Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango, Tahun 2023*

## **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan subkelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

### **3.2.3. Jenis Dan Sumber Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan dikelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil

kuisoner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.

- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

## **2. Sumber data**

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisoner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran

interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak Irwan Hala yang menjabat sebagai Manajer pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan pernyataan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

### 3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### 1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010),

mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interprestasi terhadap koefisienkorelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} - \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (*valid*) adalah jika  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan : k = jumlah instrument  
 pertanyaan  $\sum si^2$  = jumlah varians dalam setiap  
 instrument s = varians keseluruhan  
 instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

#### 3.2.6 Metode Analisis Data

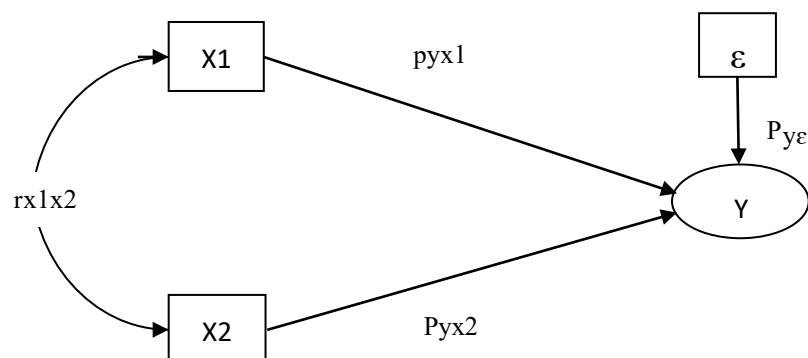
Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh variabel *Human Relations (X<sub>1</sub>)* dan *Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)* terhadap *KinerjaKaryawan* pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method*



*successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

**Gambar3.1 Strukur Path Analisis**



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : *Human Relations*

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

$\epsilon$  : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi

$r$  : korelasi antar variabel X

$PY$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub

variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap  $Y$ .

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :  $Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{Y\epsilon}$
2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_{YX_i}$  ( $i=1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\beta_{Y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_1 \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_j}) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \leftarrow X_1 \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i})(r_{X_1X_j}) (\beta_{YX_j}) \text{ dimana } i = \text{yang}$$

berpengaruh, dan  $j = \text{yang dilalui}$ . Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel

= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus

$$= \beta_{YX_i}^2 + \sum \beta_{YX_i} r_{X_1X_j}$$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

### 3.2.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2023				Tahun 2024		
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Observasi							
2.	Usulan judul							
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan							
4.	Ujian proposal							
5.	Revisi							
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisisioner Penelitian							
7.	Pengolahan data							
8.	Ujian skripsi							

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila**

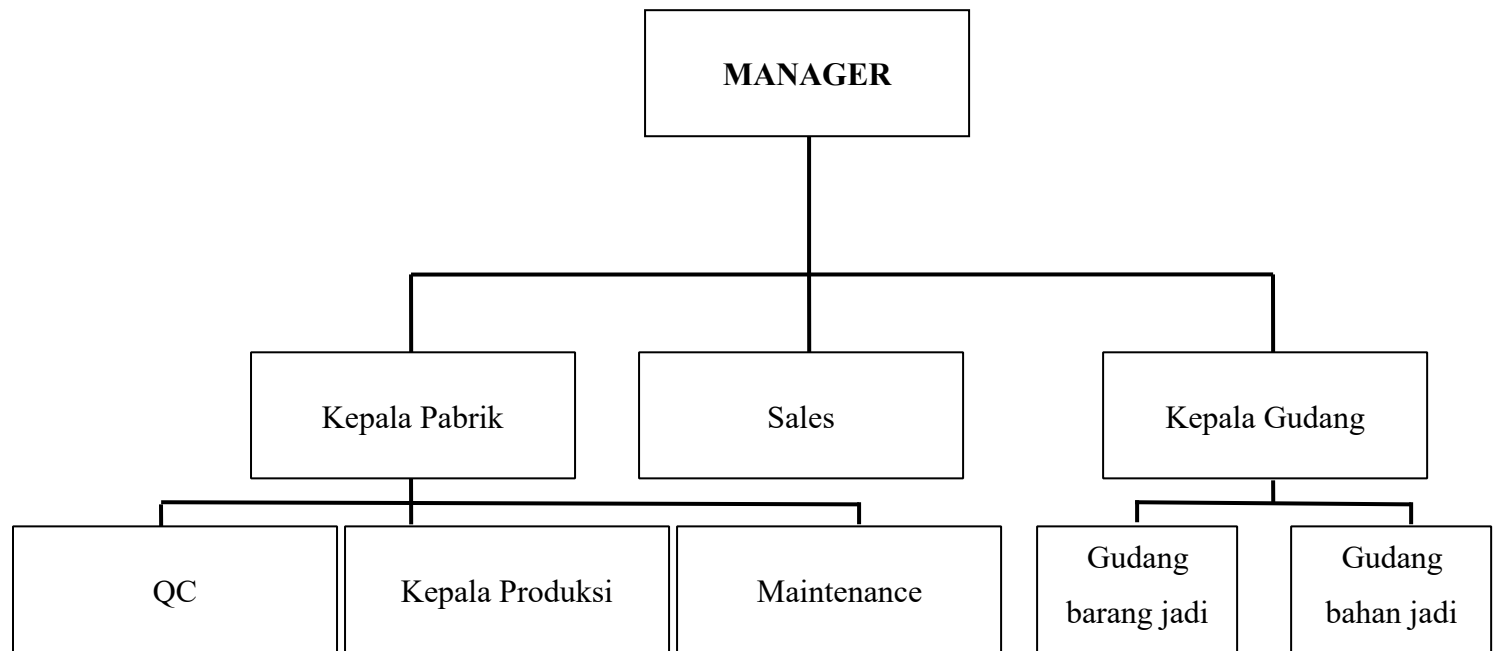
PT Davinci Airindo Boneva atau yang biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, ialah sebuah perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari pada boneva ialah good life, good water. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi sehingga memberikan kualitas yang terbaik bagi seluruh rakyat atau masyarakat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000. Di provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango**

PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila sebagai salah satu perusahaan air minum kemasan yang ada di Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo. Tentunya banyak competitor yang berskala nasional yang menjual produk air kemasan yang lebih berkualitas. Maka pentingnya pihak manajemen lebih menawarkan produk berkualitasnya dengan ditunjang oleh sumber daya manusia

yang professional dalam bekerja. Sebagai wujud mengedepankan kondisi perusahaan yang berkelanjutan lewat kinerja sumber daya manusia yang handal maka penting untuk dibuatkan struktur organisasi sebagai berikut :

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango**



## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner maka dihasilkan jumlah reponden berdasarkan pengklasifikasian jenis kelamin sebagai berikut ini :

**Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	46	92
Perempuan	4	8
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.1 mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin bahwa diperoleh hasil yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang atau 92 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang atau 8 %. Dari hasil tersebut maka yang mendominasi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

#### 2. Umur

Berdasarkan jenis umur diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian dengan penjelasan seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
> 30 Tahun	2	4
31 – 40 Tahun	44	88
< 40 Tahun	4	8
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas maka diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian umur responden bahwa dimana pada skala umur dibawah 30 tahun berjumlah 2 orang atau 4 %. Responden pada umur 31–40 berjumlah 44 orang atau 88 % dan pada kategori umur diatas 40 tahun berjumlah 4 orang responden atau 8 %. Dari hasil tersebut kategori umur yang paling dominan adalah pada tingkat umur 31-40 Tahun yang jumlahnya 44 orang atau 88 %.

### 3. Pendidikan

Pada tingkatan pendidikan responden bahwa informasi yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA / SMK / MA	45	90
Diploma 1,2,3	1	2
Strata I (S1)	4	8
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 didapatkan informasi responden mengenai jenjang pendidikan dimana yang menamatkan pendidikan pada tingkat SMA berjumlah 45 responden atau 90 %, untuk responden yang menamatkan pada tingkat Diploma berjumlah 1 responden atau 2 % dan yang menamatkan pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 4 responden atau 8 %. Dari total 50 orang responden maka yang paling dominan adalah kategori pada tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 45 orang responden.

#### 4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) mengenai *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variabel terikat (dependent) yakni kinerja (Y) memiliki bobot-bobot

nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah.

Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden :  $1 \times 1 \times 50 = 50$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden :  $5 \times 1 \times 50 = 250$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$250 - 50$$

$$\text{Rentang Skala : } \frac{\quad}{5} = 40$$

**Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden**

No	Rentang	Kategori
1	50 – 90	Sangat Rendah
2	91 – 131	Rendah
3	132 – 172	Sedang
4	173 – 213	Tinggi
5	214 – 254	Sangat Tinggi

*Sumber:* Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tampilan Tabel 4.4 diperoleh informasi mengenai rentang skala dan kategori dari hasil perhitungan tabulasi yang menjadi penelitian masing-masing variabel baik variabel X1, X2 dan Y independen yang berjumlah 50 orang



responden yang menjadi populasi dan sampel. Berikut disajikan tabulasi data dari masing-masing variabel.

### 1. Gambaran Umum Variabel *Human Relation* (X1)

Berdasarkan dari hasil tabulasi data maka nilai yang diperoleh untuk masing-masing indikator variabel *human relation* (X1) pada masing-masing jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel *Human Relation* (X1)**

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	15	60	30	10	40	20	16	64	32
5	35	175	70	40	200	80	34	170	68
Σ	50	235	100	50	240	100	50	234	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	14	56	28	16	64	32	14	56	28
5	36	180	72	34	170	68	36	180	72
Σ	50	236	100	50	234	100	50	236	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5. tentang Tanggapan responden pada variabel *Human Relation* (X1), yang mengarah pada pernyataan kuesioner dimana pada item X1.1 yang memiliki pernyataan “untuk mendukung kelancaran dalam pekerjaan senantiasa terjalin komunikasi yang baik antara seluruh karyawan juga dengan

atasan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 235. Pada item X1.2 yang memiliki pernyataanya “manajemen perusahaan dalam aktivitas sehari-hari senantiasa memperhatikan kepentingan karyawan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 240. Pada item X1.3 yang memiliki pernyataanya “atasan maupun sesama karyawan senantiasa memberikan arahan yang berguna terkait pengetahuan yang harus dilakukan untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 234.

Pada item pernyataan X1.4 yang memiliki pernyataan “karyawan senantiasa bersikap terbuka mengenai ide, perasaan baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 236. Pada item X1.5 yang memiliki pernyataanya “manajer dan karyawan saling menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 234. Pada item X1.6 yang memiliki item pernyataan “para karyawan didalam beraktivitas sehari-hari senantiasa menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 236.

## **2. Gambaran Umum Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Berdasarkan perhitungan pada masing-masing item pernyataan pilihan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja (X2) maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	18	72	36	6	24	12	11	44	22
5	32	160	64	44	220	88	39	195	78
Σ	50	232	100	50	244	100	50	239	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X2.4								
	F	Skor	%						
1	0	0	0						
2	0	0	0						
3	0	0	0						
4	6	24	12						
5	44	220	88						
Σ	50	244	100						
Kategori	Sangat Tinggi								

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6. mengenai Tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja (X2), yang merujuk pada pernyataan kuesioner pada item X2.1 menyatakan bahwa “hubungan sehari-hari dengan rekan kerja senantiasa harmonis serta penuh kekeluargaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 232. Pada item X2.2 yang menyatakan bahwa “hubungan sehari-hari dengan pimpinan perusahaan senantiasa harmonis serta saling menghargai” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 244.

Pada item X2.3 yang menyatakan bahwa “para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari senantiasa disediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 239. Pada item X2.4 yang menyatakan

bahwa “para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari senantiasa merasa nyaman dengan kondisi ruangan kerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 244.

## 2. Gambaran Umum Variabel kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan dari masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja (Y) didapatkan informasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)**

SKOR	Item														
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%			
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
4	12	48	24	18	72	36	15	60	30	16	64	32			
5	38	190	76	32	160	64	35	175	70	34	170	68			
Σ	50	238	100	50	232	100	50	235	100	50	234	100			
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi								
SKOR	Item														
	Y1.5			Y1.6			Y1.7								
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Sko r	%						
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
4	18	72	36	15	60	30	16	64	32						
5	32	160	64	35	175	70	34	170	68						
Σ	50	232	100	50	235	100	50	234	100						
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi								

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7. mengenai Tanggapan responden tentang variabel kinerja (Y), yang merujuk pada pernyataan kuesioner pada item Y1.1 yang menyatakan bahwa “karyawan senantiasa memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 238. Pada item Y1.2 yang menyatakan bahwa “karyawan senantiasa menghasilkan kualitas

pekerjaan yang baik dalam bekerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 232. Pada item Y1.3 yang menyatakan bahwa “karyawan senantiasa memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 235. Pada item Y1.4 yang menyatakan bahwa “karyawan senantiasa memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaanya” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 234.

Pada item Y1.5 yang menyatakan bahwa “karyawan yang bekerja senantiasa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 232. Pada item Y1.6 yang menyatakan bahwa “kehadiran para karyawan dikantor sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 235. Pada item Y1.7 yang menyatakan bahwa “adanya saling kerja sama antar karyawan senantiasa dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 234.

#### 4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas merupakan instrumen atau alat yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan yang ada pada masing-masing variabel baik *human relation* (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan skor totalnya. Uji validitas dibuat untuk mengetahui daftar item pernyataan yang telah disiapkan apakah uji tersebut dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung  $> 0,3$ . Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas *Human Relation* (X1)

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Human Relation* (X1)**

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X1.1	0,693	> 0,3 = Valid	0,747	> 0,6 = Reliabel
X1.2	0,614			
X1.3	0,571			
X1.4	0,516			
X1.5	0,571			
X1.6	0,516			

Sumber : Olahan Data 2024

Dari Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *human relation* (X1) dari seluruh item pernyataan mulai dari item X1.1 sampai dengan item X1.6 memiliki hasil yang valid dan reliabel. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi dimana seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau  $0,747 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Maka diambil suatu kesimpulan bahwa variabel *human relation* (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)**

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X2.1	0,737	> 0,3 = Valid	0,744	> 0,6 = Reliabel
X2.2	0,660			
X2.3	0,653			
X2.3	0,660			

Sumber : Olahan Data 2024

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) bahwa seluruh item pernyataan dari item X2.1 sampai dengan item X2.4 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau  $r\text{-hitung} > 0,3$ , sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphasnya lebih besar dari 0,6 atau  $0,744 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)**

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y1.1	0,553	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,775	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
Y1.2	0,544			
Y1.3	0,537			
Y1.4	0,493			
Y1.5	0,544			
Y1.6	0,537			
Y1.7	0,423			

*Sumber : Olahan Data 2024*

Dari Tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa variabel kinerja (Y) untuk semua item pernyataan yang menjadi instrumen baik item dari Y1.1 sampai dengan item Y1.7 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau  $r\text{-hitung} > 0,3$  sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphasnya lebih besar dari 0,6 atau  $0,775 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kinerja (Y) valid dan reliabel.

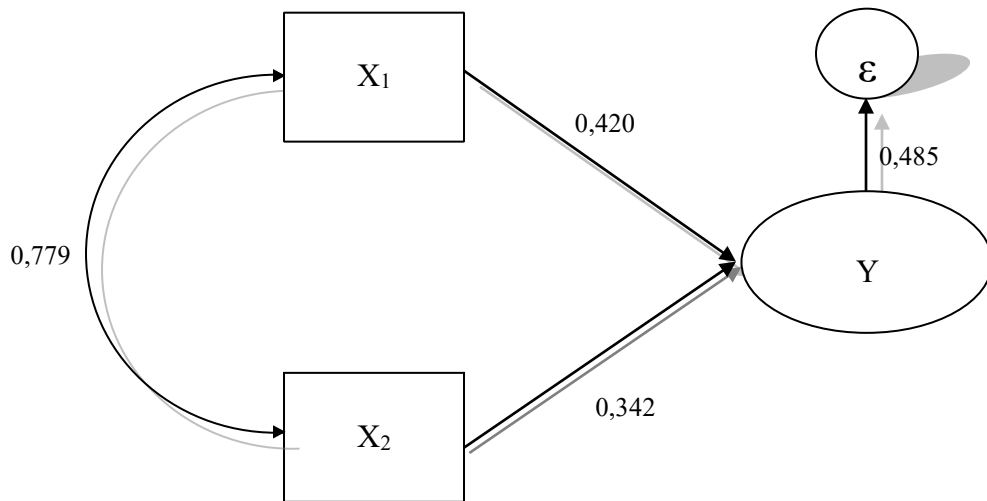
#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan perhitungan secara statistik mengenai variabel *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Davinco Airindo Kabupaten Bone Bolango maka didapatkan hasil analisis data statistik. Hasil tersebut dalam rangka untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis data statistik menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y yang dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,420X_1 + 0,342X_2 + 0,485\epsilon$$

Berdasarkan persamaan model analisis struktural yang disajikan diatas menunjukkan bahwa variabel *human relation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,420 atau 42 %. Ini diartikan jika variabel *human relation* (X1) naik satu satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 42 %. Pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,342 atau 34,2 %. Ini diartikan jika variabel lingkungan kerja (X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) naik sebesar 34,2 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar ( $\epsilon$ ) yang tidak masuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 0,485 atau 48,5 %. Variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian namun ikut mempengaruhi kinerja seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja Untuk lebih jelasnya dalam mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur**

Dari Gambar 4.2. menunjukkan bahwa struktur analisis jalur secara parsial dan korelasi antar variabel, pada korelasi antar variabel independen terdapat hubungan antara human relation ( $X_1$ ) dengan lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang memiliki hubungan sebesar 0,779 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Untuk pengaruh parsial antar variabel  $X$  terhadap  $Y$  diperoleh data statistik bahwa *human relation* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,420 atau 42 %.

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,342 atau 34,2 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh sebesar 0,287 atau 28,7 %.

Berdasarkan penjelasan dari persamaan struktur dan gambar analisis jalur diatas maka perlu dibuatkan tabel pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

**Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh tidak Langsung, Pengaruh Total, Pengaruh Parsial dan Simultan *Human Relation* (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y).**

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui		Tidak Langsung	Total
			X1	X2		
X <sub>1</sub>	0,420	0,176		0,111	0,111	0,287
X <sub>2</sub>	0,342	0,117	0,111		0,111	0,228
R <sup>2</sup> (X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> )						0,515
ε						0,485
Total						1,000

Sumber: Data olahan 2024

**Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X <sub>1</sub>	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X <sub>2</sub>	0,000	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2024

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 1. *Human Relation* (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik pada variabel *human relation* (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Davincy Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Ini dapat dilihat dari hasil uji F<sub>hitung</sub> yang menunjukkan hasil sebesar 27.313 dibandingkan F<sub>tabel</sub> sebesar 2,79 pada taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan uji simultansi menunjukkan F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (27.313 > 2,79) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai sig 0,000 < α = 0,05. Jadi pada tingkat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan *human relation* (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara Simultan Berpengaruh Positif

dan Signifikan Terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango hipotesis yang diajukan diterima.

## **2. *Human Relation* (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan pada uji hipotesis dan analisis data statistik bahwa *human relation* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,420 atau 42 %. Pada nilai *probability sig*  $0.000 < probability \alpha = 0.05$ . Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel *human relation* (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango hipotesis yang diajukan diterima.

## **3. Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis dan analisis data statistik bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,34,2 atau 34,2 %. Pada nilai *probability sig*  $0.000 < probability \alpha = 0.05$ . Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

### **4.2.6 Korelasi Antar Variabel X**

#### **1. Korelasi X1 dan X2**

Merujuk dari hasil pengujian secara statistik terhadap korelasi antar variabel *independent*, dimana hubungan sesama antar variabel independent antara *human relation* (X1) dengan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan sebesar 0,779 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Korelasi ini berada pada interval 0,600 – 0,799.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil olahan data bahwa terbukti secara hipotesis adanya secara simultan *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Adanya pengaruh secara simultan tersebut mengandung arti bahwa semakin meningkatnya *human relation* dan semakin baiknya lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan memiliki sikap untuk menjaga hubungan yang baik dengan sesama atau menjalin *human relation* dengan baik. Terjalin hubungan yang baik diantara sesama karyawan membawa juga pada kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga membawa pada peningkatan kinerja didalam organisasi. Para karyawan dalam melaksanakan *human relation* dengan cara menjalin komunikasi dan interaksi yang baik dibarengi dengan menjaga kondisi lingkungan kerja dengan menjaga kondisi kerja yang kondusif maka berdampak pada peningkatan kinerja. Sebagaimana penelitian yang sejalan yang dilakukan oleh Siregar et al. (2021) bahwa secara simultan *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

#### **4.3.2 *Human Relation* (X1) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis secara statistik bahwa secara parsial variabel *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Pengaruh positif dan signifikan ini dapat diartikan bahwa meningkatnya *human relation* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerjanya karena mereka sadar betul bahwa menjalin hubungan yang baik dengan menjaga komunikasi secara intens didalam melaksanakan pekerjaan akan membawa perusahaan pada tingkatan yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja.

Para karyawan PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango dalam menunjang kelancaran pekerjaan maka mereka menjalin komunikasi yang intens diantara sesama rekan sejawat dan menjalin komunikasi yang baik dengan atasan sebagai bentuk perlakuan menghormati dan menghargai atasannya. Komunikasi juga terjalin ketika atasan lebih dahulu bersikap aktif menjalin komunikasi dengan cara memperhatikan kepentingan-kepentingan karyawannya dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Disamping itu karyawan juga dalam hal menjaga hubungan yang baik senantiasa bersikap terbuka diantara rekan sejawat dalam persoalan pekerjaan dan masalah pribadi yang dijaga jangan sampai berlarut-larut maka mereka saling mengingatkan, sehingga dengan menjalin hubungan yang baik tersebut maka akan meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Irnanda (2019) yang menyatakan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sindu Amirtha Kota Pasuruan.

#### **4.3.3 Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Adanya Pengaruh positif dan signifikan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja para karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan PT. Davinci Airindo Boneva memberikan kepuasan tersendiri sehingga pada ujungnya dapat meningkatkan kinerja bagi mereka.

Dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari karyawan membangun suatu keharmonisan dalam lingkungan kerja. Keharmonisan tersebut tidak hanya sebatas sebagai teman sejawat tetapi lebih dari itu mereka membangun suasana kerja yang mengutamakan kekeluargaan, sehingga tidak terbesit dalam hati mereka sikap tidak suka dan tidak senang diantara teman kerja. Pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan PT. Davinci Airindo Boneva senantiasa mendapat perhatian dari pihak manajemen dalam hal ini atasan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang membuat para karyawan merasa betah dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas tersebut berupa ruang istirahat bagi karyawan dan konsumsi dikala waktu istirahat sehingga timbul dari sikap mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Irnanda (2019) dimana variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sindu Armitha Kota Pasuruan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Merujuk pada hasil dan pembahasana yang dikemukakan diatas maka dari uraian tersebut dapat ditarik benang merah pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango sebagai berikut :

1. *Human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
2. *Human relation* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

#### 5.2. Saran

Dari hasil pembahasan yang diuraikan diatas maka penting untuk memberikan saran bagi perusahaan PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, dimana saran-saran adalah sebagai berikut :

1. Para karyawan penting untuk terus menjaga hubungan yang baik diantara sesama rekan kerja, jika terjadi miskomunikasi maka penting secepatnya untuk menyelesaikan persoalanya dengan sesama rekan kerja tersebut agar tidak merembet pada kinerja yang buruk.

2. Bagi pihak manajemen agar senantiasa dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar para karyawan lebih giat dalam bekerja.
3. Disarankan kepada para peneliti-peneliti yang meneliti dibidang sumber daya manusia untuk menggali lagi faktor pendorong kinerja selain dari *human relation* dan lingkungan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Surya Dwianto, (2019). *Jurnal Pengaruh Human Relations terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019
- Afandi, Pandi. (2017). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Aji Pangestu (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Human Relation (Hubungan antar manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawasan Obat dan Makanan Kota Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area 2019
- Bulan, P. (2021) ‘Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Serikat Putra (Lubuk Raja Factory) Kabupaten Pelalawan’, *Akuntansi & Manajemen*, 7(2), pp. 64–82.
- Dina Irnanda. (2019). *Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB).Vol. 11 No. 1 Juli 2019.
- Di Astuti Wulandari. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal JPEB Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No.1, 2017. Hal. 4657
- Fahraini, F. and Syarif, R. (2022) ‘Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia’, *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), pp. 20–30.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 60
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Cetakan Keduabelas. Bumi Aksara. Jakarta

- Hamali, A.Y. and SS, M.M. (2018) ‘Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga’, *CAPS (Center for Academic Publishing Service)* [Preprint].
- I Kadek Dwi Dharma Wiguna, (2016). *Jurnal Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Di PT. Bali Daksina Wisata. Jurnal IPTA* ISSN : 2338-8633 Vol. 4 No. 2, 2016
- Januari, C.I., Utami, H.N. and Ruhana, I. (2015) ‘Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang)’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Jufrizen, J. (2017) ‘Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Mangkunegara, A.A.A.P. and Puspitasari, M. (2016) ‘Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA’, *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Marayasa, I.N. and Faradila, A. (2019) ‘Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia’, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Putro, E.K.O.P. (2010) ‘Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepegawaian Pdam Kota Surabaya’. Universitas Airlangga.
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Siregar, W. H., Batubara, A. S., . M., . I., & . E. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 207–218. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i2.3396>

- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- .(2016).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung :Alfabeta
- Sujana, N.P.A.S.P. and Ardana, I.K. (2020) ‘Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan’, *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3).
- Siagian, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Syafrina, N. (2017) ‘Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru’, *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), pp. 1–12.
- Winata, H. (2019) ‘Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan’.

**Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenalkan kami memohon Bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

#### 1. Data Responden Indentitas Responden a. Jenis

Kelamin

Pria : ☐

Wanita : ☐

b. Usia : ☐

c. Masa Kerja : ☐

d. Pendidikan Terakhir : ☐

SD ☐ : Strata 1 : ☐

SMP : ☐ Strata 2 : ☐

SMA/Sederajat : ☐ Strata 3 : ☐

#### 2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

#### Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

**DAFTAR PERTANYAAN/PERNYATAAN KUISIONER A. Pernyataan untuk *Human Relations (X<sub>1</sub>)*;**

1. Untuk mendukung kelancaran dalam pekerjaan senantiasa terjalin komunikasi yang baik antara seluruh karyawan, juga dengan atasan:
  - a. Selalu terjalin komunikasi yang baik antara seluruh karyawan, juga dengan atasan
  - b. Sering terjalin komunikasi yang baik antara seluruh karyawan, juga dengan atasan
  - c. Kadang-kadang terjalin komunikasi yang baik antara seluruh karyawan, juga dengan atasan
  - d. Jarang terjalin komunikasi yang baik antara seluruh karyawan, juga dengan atasan
  - e. Tidak pernah terjalin komunikasi yang baik antara seluruh karyawan, juga dengan atasan
2. Manajemen perusahaan dalam aktivitas sehari-hari senantiasa memperhatikan kepentingan para karyawan:
  - a. Selalu memperhatikan kepentingan para karyawan
  - b. Sering memperhatikan kepentingan para karyawan
  - c. Kadang-kadang memperhatikan kepentingan para karyawan
  - d. Jarang memperhatikan kepentingan para karyawan
  - e. Tidak pernah memperhatikan kepentingan para karyawan
3. Atasan maupun sesama karyawan senantiasa memberikan arahan yang berguna terkait pengetahuan yang harus dilakukan untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif:
  - a. Selalu memberikan arahan yang berguna terkait pengetahuan yang harus dilakukan untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif
  - b. Sering memberikan arahan yang berguna terkait pengetahuan yang harus dilakukan untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif
  - c. Kadang-kadang memberikan arahan yang berguna terkait pengetahuan yang harus dilakukan untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif
  - d. Jarang memberikan arahan yang berguna terkait pengetahuan yang harus dilakukan untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif
  - e. Tidak pernah memberikan arahan yang berguna terkait pengetahuan yang harus dilakukan untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif

4. Karyawan senantiasa bersikap terbuka mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling:
  - a. Selalu bersikap terbuka mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling
  - b. Sering bersikap terbuka mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling
  - c. Kadang-kadang bersikap terbuka mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling
  - d. Jarang bersikap terbuka mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling
  - e. Tidak pernah bersikap terbuka mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling
5. Manajer dan karyawan saling menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok:
  - a. Selalu saling menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok
  - b. Sering saling menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok
  - c. Kadang-kadang saling menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok
  - d. Jarang saling menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok
  - e. Tidak pernah saling menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok
6. Para karyawan didalam beraktivitas sehari-hari senantiasa menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi:
  - a. Selalu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi
  - b. Sering menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi

- c. Kadang-kadang menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi
- d. Jarang menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi
- e. Tidak pernah menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi

**B. Pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>);**

1. Hubungan sehari-hari dengan rekan kerja senantiasa harmonis serta penuh kekeluargaan:
  - a. Selalu harmonis serta penuh kekeluargaan
  - b. Sering harmonis serta penuh kekeluargaan
  - c. Kadang-kadang harmonis serta penuh kekeluargaan
  - d. Jarang harmonis serta penuh kekeluargaan
  - e. Tidak pernah harmonis serta penuh kekeluargaan
2. Hubungan sehari-hari dengan pimpinan perusahaan senantiasa harmonis serta saling menghargai:
  - a. Selalu harmonis serta saling menghargai:
  - b. Sering harmonis serta saling menghargai:
  - c. Kadang-kadang harmonis serta saling menghargai:
  - d. Jarang harmonis serta saling menghargai:
  - e. Tidak pernah harmonis serta saling menghargai:
3. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari senantiasa disediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan:
  - a. Selalu disediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan
  - b. Sering disediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan
  - c. Kadang-kadang disediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan
  - d. Jarang disediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan
  - e. Tidak pernah disediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan
4. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari senantiasa merasa nyaman dengan kondisi ruangan kerja:
  - a. Selalu merasa nyaman dengan kondisi ruangan kerja
  - b. Sering merasa nyaman dengan kondisi ruangan kerja
  - c. Kadang-kadang merasa nyaman dengan kondisi ruangan kerja
  - d. Jarang merasa nyaman dengan kondisi ruangan kerja
  - e. Tidak pernah merasa nyaman dengan kondisi ruangan kerja



**C. Pernyataan untuk Kinerja Karyawan (Y) A. Jumlah pekerjaan**

1. Karyawan senantiasa memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan;
  - a. Selalu memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
  - b. Sering memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
  - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
  - d. Jarang memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
  - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan

**B. Kualitas dan Kemampuan**

2. Karyawan senantiasa menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja;
  - a. Selalu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
  - b. Sering menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
  - c. Kadang-kadang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
  - d. Jarang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
  - e. Tidak pernah menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
3. Karyawan senantiasa memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya;
  - a. Selalu memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
  - b. Sering memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
  - d. Jarang memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
  - e. Tidak pernah memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Karyawan senantiasa memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya;
- a. Selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
  - b. Sering memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
  - d. Jarang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
  - e. Tidak pernah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya

**C. Tepat waktu**

5. Karyawan yang bekerja senantiasa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari;
- a. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
  - b. Sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
  - c. Kadang-kadang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
  - d. Jarang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
  - e. Tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

**D. Kehadiran**

6. Kehadiran para karyawan dikantor sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan;
- a. Selalu sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
  - b. Sering sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
  - c. Kadang-kadang sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
  - d. Jarang sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
  - e. Tidak pernah sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan

**E. Kemampuan kerjasama**

7. Adanya saling kerjasama antara karyawan senantiasa dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan;

- a. Selalu bekerjasama dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan
- b. Sering bekerjasama dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan
- c. Kadang-kadang bekerjasama dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan
- d. Jarang bekerjasama dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan
- e. Tidak pernah bekerjasama dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan

**TERIMA KASIH ATAS WAKTU BAPAK/IBU**

## Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

### Data Ordinal Variabel Human Relation (X1)

NO	Human Relation (X1)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	4	5	4	19
2	5	5	4	5	4	5	19
3	4	5	5	5	5	5	19
4	5	5	4	4	4	4	18
5	4	5	5	5	5	5	19
6	5	5	4	5	4	5	19
7	5	5	5	4	5	4	19
8	5	5	5	5	5	5	20
9	5	4	4	4	4	4	17
10	4	5	5	4	5	4	18
11	5	4	4	5	4	5	18
12	5	5	5	5	5	5	20
13	5	4	4	5	4	5	18
14	5	5	4	5	4	5	19
15	4	5	5	4	5	4	18
16	5	5	4	5	4	5	19
17	5	5	5	5	5	5	20
18	4	5	5	5	5	5	19
19	5	5	5	5	5	5	20
20	4	5	4	5	4	5	18
21	5	5	5	4	5	4	19
22	5	4	5	5	5	5	19
23	4	5	5	5	5	5	19
24	5	5	5	4	5	4	19
25	5	5	5	5	5	5	20
26	5	5	5	4	5	4	19
27	5	5	5	5	5	5	20
28	4	5	4	5	4	5	18
29	5	5	5	4	5	4	19
30	5	5	4	5	4	5	19

31	4	5	5	5	5	5	19
32	5	4	5	5	5	5	19
33	4	4	5	5	5	5	18
34	5	5	5	5	5	5	20
35	4	5	4	5	4	5	18
36	5	5	4	5	4	5	19
37	4	4	5	5	5	5	18
38	5	5	5	5	5	5	20
39	5	5	5	4	5	4	19
40	5	4	5	5	5	5	19
41	4	5	5	5	5	5	19
42	5	5	5	4	5	4	19
43	5	5	5	5	5	5	20
44	4	5	5	4	5	4	18
45	5	4	5	5	5	5	19
46	5	5	4	5	4	5	19
47	5	4	4	5	4	5	18
48	5	5	5	5	5	5	20
49	5	5	4	5	4	5	19
50	4	5	5	4	5	4	18

### Data Interval Variabel Human Relation (X1)

#### Successive Interval

No	1	2	3	4	5	6	Total
1	3,945	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	16,367
2	3,945	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	16,446
3	2,384	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	18,085
4	3,945	3,801	2,421	1,000	1,000	1,000	13,167
5	2,384	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	18,085
6	3,945	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	16,446
7	3,945	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	16,367
8	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
9	3,945	2,178	2,421	1,000	1,000	1,000	11,544
10	2,384	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	14,806
11	3,945	2,178	2,421	2,660	1,000	2,619	14,823
12	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646

13	3,945	2,178	2,421	2,660	1,000	2,619	14,823
14	3,945	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	16,446
15	2,384	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	14,806
16	3,945	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	16,446
17	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
18	2,384	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	18,085
19	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
20	2,384	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	14,886
21	3,945	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	16,367
22	3,945	2,178	3,974	2,660	2,647	2,619	18,023
23	2,384	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	18,085
24	3,945	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	16,367
25	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
26	3,945	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	16,367
27	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
28	2,384	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	14,886
29	3,945	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	16,367
30	3,945	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	16,446
31	2,384	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	18,085
32	3,945	2,178	3,974	2,660	2,647	2,619	18,023
33	2,384	2,178	3,974	2,660	2,647	2,619	16,462
34	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
35	2,384	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	14,886
36	3,945	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	16,446
37	2,384	2,178	3,974	2,660	2,647	2,619	16,462
38	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
39	3,945	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	16,367
40	3,945	2,178	3,974	2,660	2,647	2,619	18,023
41	2,384	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	18,085
42	3,945	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	16,367
43	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
44	2,384	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	14,806
45	3,945	2,178	3,974	2,660	2,647	2,619	18,023
46	3,945	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	16,446
47	3,945	2,178	2,421	2,660	1,000	2,619	14,823
48	3,945	3,801	3,974	2,660	2,647	2,619	19,646
49	3,945	3,801	2,421	2,660	1,000	2,619	16,446
50	2,384	3,801	3,974	1,000	2,647	1,000	14,806

---

**Data Ordinal Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

NO	Lingkungan Kerja (X2)				Total
	1	2	3	4	
1	5	5	4	5	14
2	4	5	5	5	14
3	4	5	5	5	14
4	4	5	5	5	14
5	5	5	4	5	14
6	5	5	5	5	15
7	5	5	5	5	15
8	4	5	4	5	13
9	5	5	5	5	15
10	5	5	4	5	14
11	4	5	4	5	13
12	5	4	5	4	14
13	5	5	5	5	15
14	5	5	4	5	14
15	4	5	5	5	14
16	5	5	5	5	15
17	5	5	4	5	14
18	4	5	5	5	14
19	4	5	5	5	14
20	5	5	5	5	15
21	5	4	5	4	14
22	4	5	5	5	14
23	5	5	5	5	15
24	5	5	5	5	15
25	4	5	5	5	14
26	5	4	5	4	14
27	5	4	5	4	14
28	4	5	5	5	14
29	5	4	5	4	14
30	4	5	5	5	14
31	5	4	5	4	14
32	4	5	5	5	14

33	5	5	5	5	15
34	5	5	5	5	15
35	5	5	5	5	15
36	4	5	4	5	13
37	5	5	5	5	15
38	5	5	5	5	15
39	4	5	4	5	13
40	5	5	5	5	15
41	5	5	5	5	15
42	5	5	4	5	14
43	4	5	5	5	14
44	5	5	5	5	15
45	5	5	4	5	14
46	4	5	5	5	14
47	4	5	5	5	14
48	5	5	5	5	15
49	5	5	5	5	15
50	5	5	5	5	15



**Data Interval Variabel Lingkungan Kerja (X2) Successive Interval**

No	1	2	3	4	Total
1	4,031	3,683	2,223	2,854	12,792
2	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
3	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
4	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
5	4,031	3,683	2,223	2,854	12,792
6	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
7	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
8	2,491	3,683	2,223	2,854	11,251
9	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
10	4,031	3,683	2,223	2,854	12,792
11	2,491	3,683	2,223	2,854	11,251
12	4,031	1,966	3,830	1,000	10,828
13	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
14	4,031	3,683	2,223	2,854	12,792
15	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
16	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
17	4,031	3,683	2,223	2,854	12,792
18	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
19	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
20	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
21	4,031	1,966	3,830	1,000	10,828
22	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
23	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399

24	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
25	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
26	4,031	1,966	3,830	1,000	10,828
27	4,031	1,966	3,830	1,000	10,828
28	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
29	4,031	1,966	3,830	1,000	10,828
30	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
31	4,031	1,966	3,830	1,000	10,828
32	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
33	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
34	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
35	2,491	3,683	2,223	2,854	11,251
36	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
37	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
38	2,491	3,683	2,223	2,854	11,251
39	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
40	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
	4,031	3,683	2,223	2,854	12,792
41	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
42	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
43	4,031	3,683	2,223	2,854	12,792
44	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
45	2,491	3,683	3,830	2,854	12,858
46	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
47	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
48	4,031	3,683	3,830	2,854	14,399
49					
50					

**Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)**

NO	Kinerja (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	4	5	5	4	5	19
2	5	5	4	5	5	4	5	19
3	5	5	4	5	5	4	5	19
4	5	5	5	4	5	5	4	19
5	5	5	4	4	5	4	4	18
6	5	4	4	4	4	4	4	17
7	4	5	5	5	5	5	5	19
8	5	5	4	5	5	4	5	19
9	5	5	5	5	5	5	5	20
10	5	4	5	5	4	5	5	19
11	5	5	5	4	5	5	4	19
12	5	4	5	5	4	5	5	19
13	5	5	5	4	5	5	4	19
14	5	5	4	5	5	4	5	19
15	5	5	5	5	5	5	5	20
16	5	4	5	5	4	5	5	19
17	5	5	5	5	5	5	5	20
18	5	4	5	5	4	5	5	19
19	4	5	5	5	5	5	5	19
20	5	4	5	4	4	5	4	18
21	5	5	4	5	5	4	5	19
22	5	4	5	5	4	5	5	19
23	5	5	5	5	5	5	5	20
24	4	5	5	4	5	5	4	18
25	4	5	4	5	5	4	5	18
26	4	4	4	5	4	4	5	17
27	4	4	5	4	4	5	4	17
28	5	5	5	5	5	5	5	20
29	5	5	5	4	5	5	4	19
30	4	5	5	5	5	5	5	19
31	4	5	4	5	5	4	5	18

32	4	4	4	5	4	4	5	17
33	5	4	5	4	4	5	4	18
34	4	4	5	5	4	5	5	18
35	5	4	5	5	4	5	5	19
36	4	5	5	5	5	5	5	19
37	5	5	4	5	5	4	5	19
38	5	5	5	5	5	5	5	20
39	5	4	5	5	4	5	5	19
40	5	5	5	4	5	5	4	19
41	5	4	5	5	4	5	5	19
42	5	5	5	4	5	5	4	19
43	5	5	4	5	5	4	5	19
44	5	5	5	4	5	5	4	19
45	5	4	5	5	4	5	5	19
46	5	5	5	5	5	5	5	20
47	5	4	5	4	4	5	4	18
48	4	5	5	4	5	5	4	18
49	5	4	5	4	4	5	4	18
50	5	5	4	5	5	4	5	19

### Data Interval Variabel Kinerja (Y)

#### Succesive Interval

No	1	2	3	4	5	6	7	Total
1	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129
2	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129
3	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129
4	3,859	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	19,066
5	3,859	4,031	2,384	1,000	2,627	1,000	1,000	15,901
6	3,859	2,491	2,384	1,000	1,000	1,000	1,000	12,734
7	2,266	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	20,700
8	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129
9	3,859	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	22,293
10	3,859	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126
11	3,859	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	19,066
12	3,859	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126
13	3,859	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	19,066

14	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129		
15	3,859	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	22,293		
16	3,859	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126		
17	3,859	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	22,293		
18	3,859	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126		
19	2,266	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	20,700		
20	3,859	2,491	3,945	1,000	1,000	2,604	1,000	15,899		
21	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129	22	3,859 2,491
		3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126			
23	3,859	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	22,293		
24	2,266	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	17,473		
25	2,266	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	17,536		
26	2,266	2,491	2,384	2,636	1,000	1,000	2,591	14,368		
27	2,266	2,491	3,945	1,000	1,000	2,604	1,000	14,306		
28	3,859	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	22,293		
29	3,859	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	19,066		
30	2,266	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	20,700		
31	2,266	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	17,536		
32	2,266	2,491	2,384	2,636	1,000	1,000	2,591	14,368		
33	3,859	2,491	3,945	1,000	1,000	2,604	1,000	15,899		
34	2,266	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	17,533		
35	3,859	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126		
36	2,266	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	20,700		
37	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129		
38	3,859	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	22,293		
39	3,859	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126		
40	3,859	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	19,066		
41	3,859	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126		
42	3,859	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	19,066		
43	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129		
44	3,859	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	19,066		
45	3,859	2,491	3,945	2,636	1,000	2,604	2,591	19,126		
46	3,859	4,031	3,945	2,636	2,627	2,604	2,591	22,293		
47	3,859	2,491	3,945	1,000	1,000	2,604	1,000	15,899		
48	2,266	4,031	3,945	1,000	2,627	2,604	1,000	17,473		
49	3,859	2,491	3,945	1,000	1,000	2,604	1,000	15,899		
50	3,859	4,031	2,384	2,636	2,627	1,000	2,591	19,129		

### Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

#### Deskriptif Variabel Human Relation (X1)

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	30.0	30.0	30.0
	5.00	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	20.0	20.0	20.0
	5.00	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

##### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	32.0	32.0	32.0
	5.00	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

##### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	28.0	28.0	28.0

	5.00	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	32.0	32.0	32.0
	5.00	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	28.0	28.0	28.0
	5.00	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	36.0	36.0	36.0
	5.00	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	12.0	12.0	12.0
	5.00	44	88.0	88.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	22.0	22.0	22.0
	5.00	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	12.0	12.0	12.0
	5.00	44	88.0	88.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Deskriptif Variabel Kinerja (Y)****Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	24.0	24.0	24.0
	5.00	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	36.0	36.0	36.0
	5.00	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.3**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	30.0	30.0	30.0
	5.00	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	32.0	32.0	32.0
	5.00	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	36.0	36.0	36.0
	5.00	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	30.0	30.0	30.0
	5.00	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	32.0	32.0	32.0
	5.00	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas Variabel Human Relation (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.109	.168	.019	.168	.019	.693**
	Sig. (2-tailed)		.451	.242	.893	.242	.893	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.109	1	.086	.200	.086	.200	.614**
	Sig. (2-tailed)	.451		.554	.163	.554	.163	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.168	.086	1	.237	1.000**	.237	.571**
	Sig. (2-tailed)	.242	.554		.098	.000	.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.019	.200	.237	1	.237	1.000**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.893	.163	.098		.098	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.168	.086	1.000**	.237	1	.237	.571**
	Sig. (2-tailed)	.242	.554	.000	.098		.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.019	.200	.237	1.000**	.237	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.893	.163	.098	.000	.098		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.693**	.614**	.571**	.516**	.571**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Human Relation (X1)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

### Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.277	.004	.277	.737**
	Sig. (2-tailed)		.052	.978	.052	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.277	1	.196	1.000**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.052		.172	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.004	.196	1	.196	.653**
	Sig. (2-tailed)	.978	.172		.172	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.277	1.000**	.196	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.172		.000
	N	50	50	50	50	50

X2	Pearson Correlation	.737**	.660**	.653**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). \*\*.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.744	4

### Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
```

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.031	.041	.084	.031	.041	.084	.553**
	Sig. (2-tailed)		.830	.778	.560	.830	.778	.560	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	.031	1	.218	.021	1.000**	.218	.021	.544**
	Sig. (2-tailed)	.830		.128	.883	.000	.128	.883	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	.041	.218	1	.262	.218	1.000**	.262	.537**
	Sig. (2-tailed)	.778	.128		.066	.128	.000	.066	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	.084	.021	.262	1	.021	.262	1.000**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.560	.883	.066		.883	.066	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	.031	1.000**	.218	.021	1	.218	.021	.544**
	Sig. (2-tailed)	.830	.000	.128	.883		.128	.883	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.6	Pearson Correlation	.041	.218	1.000**	.262	.218	1	.262	.537**
	Sig. (2-tailed)	.778	.128	.000	.066	.128		.066	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.7	Pearson Correlation	.084	.021	.262	1.000**	.021	.262	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.560	.883	.066	.000	.883	.066		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.553**	.544**	.537**	.493**	.544**	.537**	.43**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \*.

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	7

### Lampiran 5 : Uji Korelasi Variabel X1 dan X2

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations		Human Relation (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Human Relation (X1)	Pearson Correlation	1	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

## Lampiran 6 : Uji Hipotesis

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Human Relation (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.515	.510	2286.22049

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Human Relation (X1)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3274626.037	2	1637313.018	27.313	.000 <sup>b</sup>
	Residual	245659793.483	47	5226804.117		
	Total	248934419.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Human Relation (X1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta		
Model		B	Std. Error		t	Sig.
1	(Constant)	19812.340	4916.173		4.030	.000
	Human Relation (X1)	.418	.174	.420	3.677	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.374	.263	.342	2.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78

<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 4920/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Davinco Airindo Boneva

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Siti Rahmatiya Manjo

NIM : E2120031

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. DAVINCHI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA  
KABUPATEN BONE BOLANGO

Judul Penelitian : PENGARUH HUBUNGAN ANTARA MANUSIA (HUMAN  
RELATIONSHIP) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCHI  
AIRINDO BONEVA TILONGKABILA KABUPATEN BONE  
BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 12 Desember 2023  
Ketua  
  
Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN 0929117202



**PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA**  
**TILONG KABILA KABUPATEN**  
**BONE BOLANGO**



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**Nomor :096/SK-P.03/I//2024**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ir. Irwan Hala  
Pekerjaan : Swasta  
Jabatan : Manager  
Alamat : Kec. Tilong kabila, Kab. Bone Bolango Gorontalo

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Siti Rahmatiya Manjo  
Nim : E21.20.031  
Program Studi : Manajemen – Fakultas Ekonomi  
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa Mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango dengan judul penelitian, **“Pengaruh Hubungan antar Manusia (*Human Relationship*) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

**Gorontalo, 21 Februari 2024**

  
**Ir. Ibrahim Yunus**





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

**No. 029/SRP/FE-UNISAN/V/2024**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si

NIDN : 092811690103

Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Sitti Rahmatiya Manjo

NIM : E2120031

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Davici Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 23%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



Mengetahui  
Dekan,

**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 22 Mei 2024

Tim Verifikasi,

  
**Nurhasmi, S.KM**

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

## PAPER NAME

SKRIPSI RAHMATIYA REVISI  
OK.docx

## AUTHOR

Siti Rahmatiya Manjo Siti

## WORD COUNT

15671 Words

## CHARACTER COUNT

102027 Characters

PAGE  
COUNT

103 Pages

## FILE SIZE

230.1 KB

## SUBMISSION DATE

May 18, 2024 12:48 PM GMT+8

## REPORT DATE

May 18, 2024 12:50 PM GMT+8

● 23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database. •

19% Internet database

• Crossref database

9% Submitted Works database

• 4% Publications database

• Crossref Posted Content database •

● Excluded from Similarity Report

• Bibliographic material

• Cited material

• Quoted material

• Small Matches (Less than 30 words)

## CURRICULUM VITAE



### 1. IDENTITAS PRIBADI

NAMA	: SITI RAHMATIYA MANJO
NIM	: E2120031
TEMPAT/TGL LAHIR	: PAGUYAMAN, 17 MARET 2002
JENIS KELAMIN	: PEREMPUAN
AGAMA	: ISLAM
ALAMAT	: PERUM MISFALAH RASA INDO BLOK P-17
FAKULTAS/PRODI	: EKONOMI/MANAJEMEN
JENJANG	: S1
NO HP/WA	: 089522971791

### 2. RIWAYAT HIDUP

A. TK SAYANG IBU SATU	BERIJAZAH	2007-2009
B. SD NEGERI 13 PAGUYAMAN	BERIJAZAH	2009-2014
C. SMP NEGERI 9 PAGUYAMAN	BERIJAZAH	2014-2017
D. SMA NEGERI 3 GORONTALO	BERIJAZAH	2017-2020
E. UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	BERIJAZAH	2020-2024