

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA
(HUMAN RELATION) DAN KONDISI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

**OLEH
RAHMAT DANGKUA
E.21.17.084**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA
(HUMAN RELATION) DAN KONDISI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

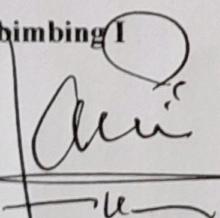
OLEH
RAHMAT DANGKUA
E.21.17.084

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal

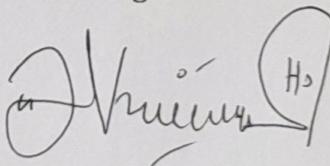
Gorontalo, 08 November 2021

Menyetujui,

Pembimbing I


Syaiful Pakaya, SE.,MM

NIDN: 0904017201

Pembimbing II

Anggriani Husain, SE.,MM

NIDN: 0926049203

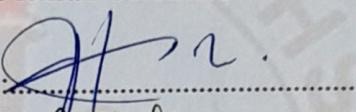
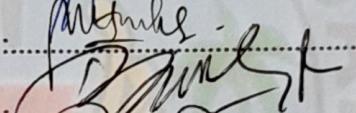
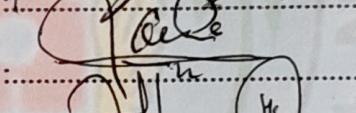
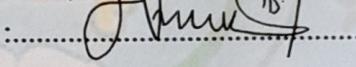
LEMBAR PERSETUJUAN
**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (HUMAN
RELATION) DAN KONDISI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO**

OLEH
RAHMAT DANGKUA
E.21.17.084

SKRIPSI

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. DR. Musafir , SE., M.Si : 
2. Poppy Mu'jizat, SE., MM : 
3. Benny Rumambie, SE., MM : 
4. Syaiful Pakaya, SE.,MM : 
5. Anggriani Husain, SE.,MM : 

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

DR. Musafir, SE.,M.Si

NIDN: 0928116901



Ketua Jurusan Manajemen

Syamsul, SE.,M.Si

NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya(Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 08 November 2021

Yang membuat pernyataan



(Rahmat Dangkua)
NIM, E2117084

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“MOTTO”

Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya

(Qr. At-Talaq : 4)

Dunia ini ibarat bayangan, kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari.

Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu

(Ibnu Qayyim Al Jauziyyah)

Saat melihat dunia janganlah melihat keatas, lihatlah kebawa. Sungguh banyak orang yang kurang beruntung dibandingkan kita

(Rahmat Dangkua)

“PERSEMBAHAN”

Alhamdulillah atas banyak doa dan dukungan karya tulis ini dapat diselesaikan.

Karya tulis ini kupersembahkan untuk ayahku (Miswan Dangkua) ibuku (Leni Ibrahim S.pd) yang telah banyak mengorbankan waktu tidur dan tenaganya untuk membantuku menggapai gelar sarjana di

Universitas Ichsan Gorontalo, teruntuk saudara-saudaraku dan teman-temanku yang selalu

membantu dan memotivasku semoga Allah SWT membalas semuanya dengan kebaikan,

Amin.

ABSTRACT

RAHMAT DANGKUA. E2117084. THE EFFECT OF HUMAN RELATIONS AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AMARTA IN GORONTALO CITY

This study aims to find out to what extent the effect of Human Relations (X1) and the work environment (X2) on the employee performance (Y) at PT. Amarta in Gorontalo city. The main data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The result of the first test shows that the variables of Human Relations (X1) and the work environment (X2) simultaneously have a significant effect on the employee performance at PT. Amarta in Gorontalo City, namely 0.259 or 25.9%. The result of the second hypothesis test indicates that the Human Relations (X1) partially has a significant effect on the employee performance at PT. Amarta in Gorontalo City by 0.511 or 51.1%. The result of the third test shows that the work environment variable (X2) partially has a significant effect on the employee performance (Y) at PT. Amarta in Gorontalo City by 0.464 or 46.4%.

Keywords: human relations, work environment, performance

ABSTRAK

RAHMAT DANGKUA. E2117084. PENGARUH HUBUNGAN ANTARMANUSIA (*HUMAN RELATIONS*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antarmanusia (*Human Relations*) (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel hubungan antarmanusia (*Human Relations*) (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,259 atau 25,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antarmanusia (*Human Relations*) (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo yaitu sebesar 0.511 atau 51,1%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo yakni sebesar 0.464 atau 46,4%.

Kata kunci: hubungan antar manusia, lingkungan kerja, kinerja

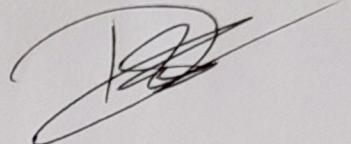
KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relation) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo ”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, 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, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Anggriani Husain,SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT Amarta Kota Gorontalo, 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 skripsi ini lebih lanjut. Semoga Skripsi 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 Allah SWT. Amin.

Gorontalo 8 November 2021



Rahmat Dangkua

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	13
2.1.1. Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relations</i>)	13
2.1.1.1 Pengertian Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relations</i>)	13

2.1.1.2 Faktor-faktor Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relations</i>)	15
2.1.1.3 Prinsip-prinsip Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relations</i>)..	16
2.1.1.4 Faktor Manusia dalam Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relations</i>).....	18
2.1.1.5 Hambatan Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relation</i>)	20
2.1.1.6 Dimensi dan Indikator Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relation</i>).....	21
2.1.1.7 Prinsip-prinsip Hubungan Antar Manusia (<i>Human Relation</i>)....	23
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	26
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	28
2.1.2.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	32
2.1.2.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	33
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	34
2.1.3 Kinerja Karyawan	35
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	35
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	36
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	38
2.1.4 Penelitian Terdahulu.....	39
2.2 Kerangka Pemikiran.....	41
2.3 Hipotesis	42

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	43
-----------------------------	----

3.2 Metode Penelitian.....	43
3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian	44
3.2.2 Populasi Dan Sampel	45
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data	47
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian	49
3.2.6 Metode Analisis Data	53
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	54
3.2.8 Jadwal Penelitian.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum lokasi Penelitian.....	56
4.1.1 Sejarah singkat PT. Amarta Kota Gorontalo.....	56
4.1.2 Visi dan Misi.....	56
4.1.3 Tugas dan Fungsi.....	57
4.1.4 Struktur organisasi	58
4.2 Hasil penelitian.....	59
4.2.1 Deskriktif karakteristik responden.....	59
4.2.2 Deskriktif karakteristik variabel penelitian.....	61
4.2.3 Hasil uji Validitas dan Realibilitas	65
4.2.4 Analisis data statistik	67

4.2.5 Pengujian hipotesis	69
4.3 Pembahasan hasil penelitian	71
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner.....	45
Tabel 3.3. Tabel Populasi	46
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor.....	61
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Hubungan antar manusia (<i>Human Relations</i>) (X1).....	62
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X2)...	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Human Relations</i>) (X1).....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	42
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	53
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Amarta Kota Gorontalo	58
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian.....	83
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval	88
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	93
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas	97
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X.....	102
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	103
Lampiran 7 R table dan F table.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan dalam operasionalnya senantiasa berharap akan berjalan dengan lancar dalam setiap aktivitas organisasi. Demikian pula dengan adanya sumber daya manusia sebagai penggerak dalam organisasi akan sangat membutuhkan kerja sama dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Terwujudnya tujuan organisasi tak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem kerja sama dan hubungan yang baik diantara personal dalam organisasi.

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) 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 Mangunegara (2016;187) bahwa *Human Relations* (*Hubungan Antar Manusia*) adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling penegrtian, kesadaran, kepuasan psikologis. Hal senada ditambahkan oleh Hasibuan (2017;118) bahwa *Human Relations* (*Hubungan Antar Manusia*) adalah

hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Terjalinnya 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 (2016;63) 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.

Setiap perusahaan senantiasa berusaha mencapai tujuan yang sudah ditetapkan melalui kinerja karyawan yang selalu ditingkatkan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan capaian perusahaan terhadap tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja erat kaitannya dengan hasil kerja yang di capai oleh karyawan, karena hasil kinerja karyawan tersebut merupakan Kinerja yang di dapat melalui kualitas kerjanya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan aturan yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam satu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi non publik hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji.

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/tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2014:128) 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 perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat

melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan Kinerja.

Peningkatan Kinerja bukan saja pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi juga terhadap pengembangan karyawan yang paling utama. Maka dari itu masalah hubungan antar manusia (*Human Relation (Hubungan Antar Manusia)*) dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan Kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dengan standar tertentu karena *Human Relations (Hubungan Antar Manusia)* akan sangat membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mendorong kinerja dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2016;187) *human relationns* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis.

Tingkat keberhasilan organisasi itu sendiri terletak pada komponen sumber daya manusianya, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik agar masalah - masalah yang timbul dalam organisasi dapat teratasi dengan baik. Pada umumnya setiap organisasi tentu menginginkan para karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dengan tercapainya Kinerja pada karyawan mendorong tiap individu memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

Human Relations (Hubungan Antar Manusia) dalam organisasi karyawan adalah interaksi antara orang – orang yang berada struktur formal yang disusun

secara fungsional untuk mencapai suatu tujuan lembaga atau perusahaan. *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* dalam aktivitas manajemen organisasi atau lembaga menitik-beratkan kepada suatu upaya agar para karyawan terintegrasi kedalam situasi untuk saling bekerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja (*team work*), meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kegiatan *Human Relations (Hubungan Antar Manusia)* tidak terlepas dari konsep manajemen yang membantu mengarahkan setiap kegiatan *Human Relations (Hubungan Antar Manusia)* berlangsung. *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* merupakan kegiatan memanusiakan manusia dengan menggunakan teknik komunikasi persuasif dan komunikasi yang dilakukannya secara informal. Memanusiakan manusia disini artinya adalah bagaimana perusahaan menganggap karyawan yang ada di perusahaan ini sebagai manusia seutuhnya secara psikologis, bukan hanya mengedepankan fisiknya saja tetapi juga memperhatikan psikologis dan psikis dari pada karyawan.

Human Relation (Hubungan Antar Manusia) penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, dalam hal ini pimpinan perusahaan harus lebih sensitif/peka terhadap karyawannya. Menjalankan kegiatan *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* salah satunya adalah dengan memperlakukan karyawannya secara manusiawi, karena karyawan adalah seorang manusia seutuhnya bukan mesin pekerja yang diperlakukan sesuka hati pemimpin, selain itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya seperti memperhitungkan keberadaannya sehingga karyawan merasa diakui. *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* terlihat sebagai suatu hal yang biasa dan mudah dilakukan, tetapi

sebenarnya tidaklah demikian adanya. *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* merupakan suatu hal yang dinamis dan tidak terlepas dari faktor manusia. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan misalnya komunikasi, tugas, dan tanggung jawab atau pendeklegasian wewenang akan sangat sulit dilakukan jika tidak dibarengi dengan proses *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* yang baik.

Menjalin suatu hubungan pasti akan menemukan permasalahan terkait dengan ini *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* tidak terlepas dari faktor manusia itu sendiri, di dalam dunia kerja tidak tertutup kemungkinan akan timbul suatu masalah atau konflik di sebuah intansi/perusahaan. Seorang pemimpin harus mampun menjalin hubungan baik kepada karyawannya dan melakukan suatu komunikasi persuasif yang bersifat membujuk secara sukarela tanpa adanya paksaan atau ancaman.

Komunikasi persuasif disini ditekankan agar seorang pemimpin dapat menuangkan ide atau gagasan yang dapat memotivasi kerja karyawannya, baik dalam pekerjaannya ataupun diluar pekerjaannya yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawannya. Menjalin hubungan yang baik dengan karyawan sangat disarankan, karena karyawan merupakan bagian dari internal organisasi/ perusahaan yang tidak bisa dipisahkan, karena karyawan publik paling penting di dalam sebuah organisasi/ perusahaan. Aspek yang amat penting bagi kesuksesan organisasi/perusahaan adalah karyawan, sebelum ada hubungan dengan konsumen, pelanggan, lingkungan, investor, dan pihak lain diluar organisasi/

persahaan, perusahaan harus lebih dahulu memperhatikan orang-orang yang bekerja kepada mereka yakni karyawan.

Kegiatan *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* bisa berjalan dengan baik apabila didalam sebuah perusahaan ini dijadikan sebuah kebijakan perusahaan sehingga karyawan dapat termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* akan berjalan dengan baik apabila diimbangi atau diiringi dengan kebijakan–kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan adalah ketentuan–ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha. Kebijakan perusahaan juga merupakan suatu rangkaian konsep dan asas kemanusiaan yang menjadi pedoman kerja karyawan dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak. Kebijakan perusahaan tentunya harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku dan diikuti oleh seluruh karyawan perusahaan. Kebijakan – kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk implementasi dari kegiatan *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)*, dapat dilihat dari kontinuitas kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan setiap tahunnya. Kegiatan *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* ada yang ditetapkan menjadi sebuah kebijakan dan tidak ditetapkan menjadi sebuah kebijakan.

Kegiatan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki produktivitas tinggi merupakan salah satu kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, itu merupakan salah satu kegiatan *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* untuk memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang

tinggi dan terarah. Kegiatan yang tidak ditetapkan sebagai kebijakan namun merupakan kegiatan *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)* adalah seperti kegiatan diluar jam kerja berkumpul bersama, makan bersama dan lain hal sebagainya. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan Human Relation yang dilaksanakan oleh pimpinan kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan kekompakan dan kekeluargaan namun tidak tercantum sebagai kebijakan.

Selain *Human Relation (Hubungan Antar Manusia)*, faktor kondisi lingkungan kerja juga patut diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana pendapat dari Elnaga (2013;211) Perasaan nyaman yang dimiliki karyawan akan memberikan kepuasan bagi karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut. Faktor yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja antara lain desain bangunan, tata letak tempat kerja, ventilasi, ruang, suhu, pencahayaan, kebisingan, dan keamanan. Hal-hal diatas dianggap akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman, tenang dan juga dapat memberi semangat pada karyawan untuk bekerja.

PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor. PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo merupakan kantor cabang serta memiliki beberapa counter yang digunakan untuk memajang produk motor yang akan dijual. PT. Amarta pertama kali berdiri di Kota Gorontalo pada tahun 2011. Sebagai perusahaan yang bergerak disektor otomotif, sudah barang tentu menghadapi banyaknya persaingan dari perusahaan sejenis, ataupun perusahaan lain yang berbeda.

Masalah Kinerja karyawan sudah pasti akan berbeda pada setiap perusahaan. Hal ini tergantung pada masalah yang menjadi penyebab rendahnya tingkat Kinerja karyawan. Demikian pula yang dihadapi oleh PT. Amarta Kota Gorontalo dimana masalah kinerja karyawan masih menjadi hal utama yang selalu dikait-kaitkan dengan sering terjadinya masalah dalam memenuhi kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sebagaimana yang penulis dapatkan saat observasi awal dan juga wawancara dengan salah satu karyawan bagian Personalia di PT. Amarta yaitu (Bapak Irfan. A) yang merupakan salah seorang manajer bagian Personalia dan Survey. Terungkap dari hasil wawancara dengan beliau dimana beliau mengatakan bahwa memang dalam hal kinerja karyawan masih sering menjadi masalah, kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan baik dari sisi kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap kerja. Dari sisi kualitas, dimana hasil kerja karyawan terkadang dikerjakan belum sesuai dengan standar yang diharapkan, dimana standar yang ditetapkan oleh perusahaan telah dituangkan kedalam bentuk peraturan perusahaan yang menjadi pedoman para karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Contohnya, penyelesaian administrasi yang berbelit-belit untuk barang yang berhasil terjual. Demikian pula dari segi kuantitas dimana masih sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini menyangkut pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam satu hari sering mengalami penundaan sampai memakan waktu lebih lama. Contohnya, penyelesaian administrasi hasil penjualan sepeda motor yang memakan waktu berhari-hari untuk diselesaikan. Dari aspek kehandalan, masih ada karyawan yang

sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Contohnya, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada bagian *sales marketing* sering lupa dengan target yang akan dijual, sehingga barang yang terjual tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, dimana barang yang terjual kurang memenuhi target. Dari aspek sikap kerja, masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya, dan juga sering hanya menunggu apa yang akan dikerjakan tanpa berusaha mengambil inisiatif mencari tau apa yang akan dikerjakan.

Sebagai pembanding, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan (bapak Udin 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 mereka merasa bahwa hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan kurang harmonis dimana hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan organisasi. Disamping itu masih adanya keluhan perihal kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan mendukung pekerjaan mereka seperti masih kurangnya penerangan, ventilasi udara serta ruang gerak yang sempit menyebabkan pekerjaan mereka terdakang terganggu.

Dari kondisi ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Hubungan antar Manusia (*Human Relation*) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Hubungan antar manusia (*Human Relation*) (X_1) dan Kondisi Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh Hubungan antar manusia (*Human Relation*) (X_1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja (X_2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh Hubungan antar manusia (*Human Relation*) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan maksud penelitian di atas, maka terdapat tujuan yang ingin di capai, antara lain:

1. Untuk mengetahui besarnya Hubungan antar manusia (*Human Relation*) (X_1) dan Kondisi Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Hubungan antar manusia (*Human Relations*) (X_1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja (X_2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu Hubungan antar manusia (*Human Relations*), Kondisi Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para peneliti sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah Hubungan antar manusia (*Human Relations*), Kondisi Lingkungan Kerja dan Kinerja.

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 (*Human Relations*) menurut Onong Uchjana (2016;213) membagi dua pengertian hubungan antar manusia (*Human Relations*), yakni hubungan antar manusia (*Human Relations*) dalam arti luas dan hubungan antar manusia (*Human Relations*) dalam arti sempit. a). Hubungan antar manusia (*Human Relations*) dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak. b). Hubungan antar manusia (*Human Relations*) dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekaryaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Human relationns adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling

pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis, (Mangkunegara, 2016;187). Selanjutnya ditambahkan oleh Hasibuan (2017;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 (2014;98), 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 (2017;65), 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 intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Pendapat Davis (2014;211), 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.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan 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.

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

Menurut Afandy (2016;118) 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 pola komunikasi dengan saluran formal dan saluran nonformal (informal). Saluran formal dalam pola komunikasi organisasi ada tiga, yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. (a) 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 Effendy, 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. (b) 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.

(c) Komunikasi Diagonal, adalah komunikasi yang terjadi menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi.

Saluran nonformal atau informal yang terjadi dalam organisasi adalah segala bentuk komunikasi yang dilakukan tanpa ada kerensmian 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 informal pun 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*)

Menurut Abdurahman dalam Aji Pengestu (2019), prinsip-prinsip dalam *Human Relations* pada suatu lembaga atau suatu instansi yaitu sebagai berikut:

- a. *Importance of Individual* Memperhatikan kepentingan atau perusahaan bagi setiap masing-masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain sebagainya.
- b. Saling menerima (*mutual acceptance*) Saling pengertian menerima dan memahami antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsinya.
- c. Standar moral yang tinggi (*high moral standar*) Memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap dan perilaku sebagai profesional pimpinan dan pekerja.
- d. Kepentingan bersama Demi tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.
- e. Keterbukaan komunikasi (*open communication*) Maksud keterbukaan komunikasi adalah prinsip melakukan suatu komunikasi terbuka, untuk menciptakan saling pengertian dan pemahaman mengenai instruksi pelaksanaan tugas efektif dan lain sebagainya.
- f. Partisipasi Melibatkan partisipasi menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi semua tingkatan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.

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. Faktor Manusia dalam Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)

Menurut Rosady Ruslan, (2016;76) Titik sentral *human relations* adalah manusia dimana titik sentral *human relations* dalam organisasi adalah kekaryaan karyawan. Manusia karyawan ini harus ditinjau dari segi manusiawinya. Untuk mempraktekkan *human relations*, seorang pemimpin sedikit banyak mempelajari sifat tabiat manusia karyawan tadi. Meskipun tidak secara mendalam, pemimpin organisasi perlu memahami mengapa para karyawan satu sama lainnya berbeda dalam tabiat dan tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat.

Ada dua faktor yang menentukan sifat/watak manusia yakni pembawaan sejak ia dilahirkan (*heredity*) dan lingkungan hidup (*environment*). Yang menjadi dasar dari watak sifat tabiat seseorang ialah sifat-sifat yang dimilikinya begitu ia dilahirkan, sifat mana adalah warisan dari orang tuanya dan nenek moyangnya. Sifat-sifat tersebut terpengaruhi oleh lingkungan dimana ia hidup, (Rosady Ruslan, 2016;79). Ahli jiwa jung membedakan manusia menjadi dua golongan

menurut arah perhatiannya. Jika perhatiannya terutama ditujukan keluar yakni ke sekelilingnya, ini dinamakan *type extraverse*. Seorang *extraverse* lebih mementingkan lingkungannya daripada dirinya sendiri: lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan diri sendiri. Orang semacam ini umumnya berhati terbuka, gembira, ramah-tamah, lancar dalam pergaulan, dan memancarkan sikap hangat, sehingga mendapatkan banyak kawan. Golongan yang kedua ialah orang yang perhatiannya terutama diarahkan ke dalam dirinya sendiri. Ini disebut *type intraverse* orang yang bertipe ini lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan umum. Seorang *intrevert* biasanya pendiam, egoistik, suka merenung, senang mengasingkan diri, tidak bisa bergaul.

Tujuan dilaksanakan *human relations* ialah untuk mendapatkan (Rosady Ruslan, 2016;80) :

1. Kepuasan psikologi pegawai,
2. Moral yang tinggi,
3. Disiplin yang tinggi,
4. Loyalitas yang tinggi,
5. Motivasi yang tinggi.

Apabila dalam instansi ada kepuasan psikologis pada diri pada anggota ada moral, disiplin dan motivasi yang tinggi maka instansi akan diurus dengan mudah dan dapat berjalan dengan lancar menuju sasaran yang telah ditetapkan. Teori organisasi human relation mengakui

pentingnya hubungan interpersonal yang harmonis dan didasari kerukunan, kekeluargaan, hormat menghormati, saling menghargai. Hanya dalam suasana yang demikian instansi dapat diurus dengan baik dan mencapai sasaran, selain itu dalam teori organisasi human relations juga dikemukakan cara-cara yang harus ditempuh oleh pimpinan untuk meningkatkan kepuasan instansi.

2.1.1.5. Hambatan Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)

Hambatan *human relation* pada umumnya mempunyai dua sifat: objektif dan subjektif. 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. Hambatan yang bersifat subjektif ialah 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, apatisme dan sebagainya. (Effendy, 2016:54).

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 mencemohkan komunikasi tersebut atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti.

2.1.1.6. Dimensi dan Indikator Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)

Menurut Effendy (2016: 138), *Human Relation* sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja *Human Relation* di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam.

Untuk mengukur *Human Relation* maka digunakan dimensi yang diadopsi dari Istijanto (2017:62) yaitu:

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 dalam dengan perusahaan klien.
4. Hubungan dengan masyarakat adalah ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan.

Indikator-indikator hubungan antar manusia (*Human Relations*)

menurut Onong Uchjana dalam Aji Pengestu (2019) adalah;

1. 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
2. Pentingnya individu. Meliputi perusahaan memperhitungkan perasaan karyawan, perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan dan mereka diperlakukan berdasarkan perbedaan-perbedaan individu
3. 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
4. Adanya keterbukaan. Karyawan dapat menyampaikan ide, perasaan baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling.
5. Adanya sikap saling menghargai. Manajer dan karyawan saling menghormati dan menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok.
6. Adanya loyalitas. Terdapat keinginan kuat untuk terus memberikan yang terbaik untuk organisasi dari kemampuan yang dimiliki serta timbulnya rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Djaja (Yuningsih 2017:74), fungsi *Human Relation* yaitu :

1. Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan.
2. Mengembangkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan.
3. Dapat membentuk suatu teamwork yang efektif.
4. Menggerakkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan.

Menurut Effendi (2016:71), *Human Relation* yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip *Human Relation* dengan baik. Dalam kegiatan *human relation* seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. *Human Relation* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat.

2.1.1.7. Prinsip-prinsip Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*)

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, nilai yang dianut seorang anggota akan mempengaruhi tingkah laku mereka dalam berinteraksi dengan anggota lain maupun dalam melaksanakan tugas. Prinsip-prinsip

Human Relations (Hubungan Antar Manusia) 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.

Adapun prinsip-prinsip *Human Relations (Hubungan Antar Manusia)* menurut Abdurachman (2016:69-71) adalah sebagai berikut:

1. *Importance of The Individual* (Pentingnya Individu)

Tiap orang harus diperlakukan sebagai individu. Menurut Davis, tindakan sesuatu badan harus memperhitungkan perasaan pegawai, mengakui dan memperhatikan kepentingannya.

2. *Mutual Acceptance* (Saling Menerima)

Pemimpin, yang dipimpin dan organisasi buruh sesuatu badan yang harus bersatu. Mereka satu sama lain harus saling menerima sebagai individu dan sebagai kelompok. Harus saling menghormati dan menghargai tugas dan kewajiban masing-masing.

3. *Common Interest* (Kepentingan Bersama)

Pemimpin, yang dipimpin, dan organisasi buruh satu sama lainnya terikat oleh kepentingan bersama. Karena mereka bersatu mampu untuk mencapai sukses dalam pekerjaannya, dan terjaminnya kebutuhan tiap individu tergantung pada sukses itu.

4. *Open Communication* (Komunikasi Terbuka)

Berterus terang mengenai ide, perasaan, dan mengenai segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama. Komunikasi yang sifatnya

terbuka akan menimbulkan pengertian yang lebih baik dan menghasilkan keputusan- keputusan yang lebih tepat.

5. *Partisipasi Pegawai*

Hasil-hasil yang efisien disebabkan karena adanya keseimbangan dalam pandangan pandangan dan segala probema dihadapi atau dipecahkan bersama-sama.

6. *Local Identify* (Identitas Setempat)

Orang itu merupakan sebagian dari badan dimana ia ditugaskan.

7 *Local Decisions* (Keputusan Setempat)

Memberi wewenang pada orang-orang untuk memecahkan sendiri problema-problema yang langsung timbul di tengah-tengah mereka.

8. *High Moral Standards* (Ukuran Moral yang Tinggi)

Kebenaran dan keadilan mengenai sesuatu tindakan dapat disebut benar dan adil bila didasarkan pada moralitas dan hak-hak azasi manusia.

Maka secara garis besar prinsip-prinsip Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) adalah pedoman perilaku dalam menjalin hubungan harmonis antara manajemen dan pekerja dalam mencapai kepuasan, baik tujuan organisasi maupun kebutuhan personal yang didasarkan pada nilai-nilai alamiah individu.

2.1.2 Kondisi Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, demikian juga perbaikan dibidang lainnya seperti, pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja sehingga produktivitas yang dihasilkan juga lebih baik dan berimbang pada tumbuhnya loyalitas karyawan yang tinggi.

Menurut Alex S.Nitisemito (2002:25) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Menurut Sedarmayanti (2003:12) 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.

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, 2015:15). Imran *et al.* (2012) lingkungan kerja dianggap sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Gardjito,dkk. (2014) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang cukup besar mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Kurniasari (2013) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang cocok dengan pekerjaan mereka (Naharuddin dan Sadegi, 2013). Selanjutnya menurut (Andam dewi, 2013), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Subagyo, 2014).

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan dan lingkungan kerja dapat memberikan dan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai

yang melaksanakan pekerjaan (Arianto, 2017:16). Faktor yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja antara lain desain bangunan, tata letak tempat kerja, ventilasi, ruang, suhu, pencahayaan, kebisingan, dan keamanan (Elnaga, 2013:211).

Berdasarkan pengertian di atas maka peneliti dapat simpulkan bahwa 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 karyawaan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa betah pada tempatnya bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

2.1.2.2 Faktor-faktor Kondisi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2016:63)

- 1) Bangunan tempat kerja,
- 2) Ruang kerja yang lega,
- 3) Ventilasi pertukaran udara,
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan,
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Sedarmayanti (Wulan, 2016:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor

yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik antara lain :

Pewarnaan, penerangan, udara. suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Menurut Priansa, (2071:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar 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 Privacy* 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 apa hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acousticalprivasi* 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 ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian

tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi 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 peselisihan 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 Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2017:39):

1. 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 lakuanya.

Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. 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.

3. 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, ketidakserasan hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.4. Jenis-jenis Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) 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 (2005:105), 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 keletihan dalam bekerja.

2.1.2.5. Indikator Lingkungan Kerja

Rahmawanti, dkk. (2014) 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.

Menurut Jain dan Kaur (2014) Indikator lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga komponen yaitu :

- 1) Lingkungan Fisik merupakan lingkungan yang dapat mengakibatkan seseorang untuk menyesuaikan kecocokannya

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
2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
3. Ketersediaan fasilitas kerja
4. Kenyamanan ruangan

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016;121) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (Setyowati & Haryani, 2016;32) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.. Menurut Sutrisno (2016;98), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016;112) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan

efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya

akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017:141) Faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerja maka, akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencangkup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dari kondisi kerja.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas; Kualitas dari sebuah pekerjaan merupakan wujud dari pelaksanaan pekerjaan yang telah memenuhi standar yang telah ditentukan ataupun hasil kerja yang memiliki kualitas yang baik berdasarkan aturan yang ada
2. Kuantitas; Kuantitas dari sebuah pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan waktu yang ditetapkan. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan dengan cepat maka secara kuantitas kerja termasuk kategori baik.
3. Kehandalan; Kehandalan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan secara akurat dan tidak memiliki kesalahan dalam pelaksanaannya.
4. Sikap; Sikap berhubungan dengan perilaku seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan, apakah dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab atau dengan sikap acuh tak acuh terhadap penyelesaian pekerjaan tersebut.

2.1.4. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tujuan penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	Dina Irnanda tahun 2019 dengan judul pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	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

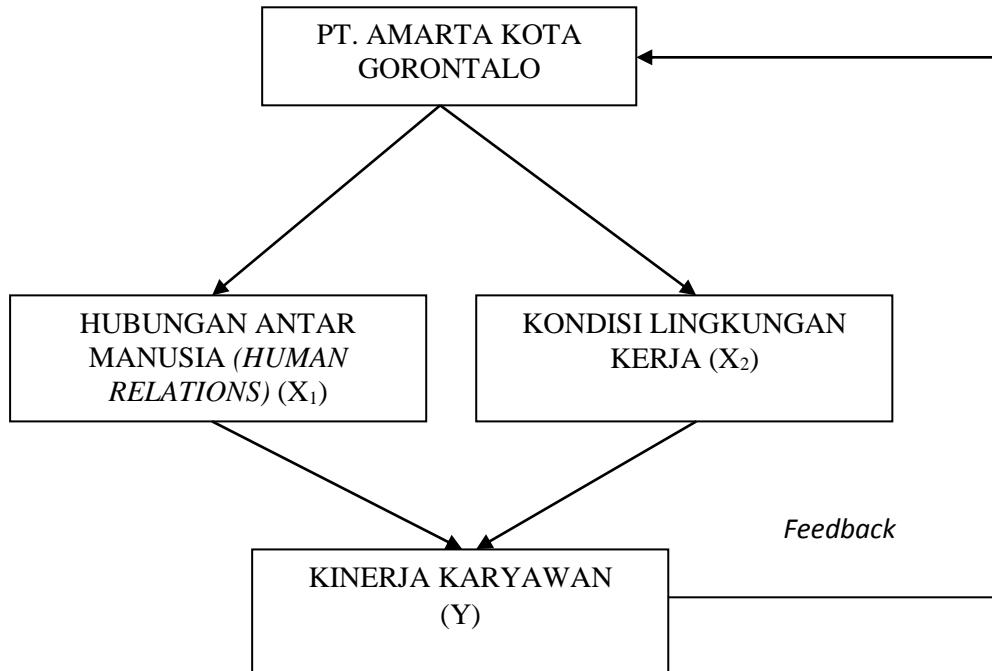
				terhadap Minat Beli (Y) adalah Human Relation (X1) sebesar 34,7%. Pada uji F terlihat bahwa Human Relation berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $19,802 > 3,15$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada analisis koefisien determinasi (R Square) terlihat bahwa besarnya 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.	Suryadin, 2020. Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja 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 etos kerja 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 etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha dan secara parsial kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Secara simultan variabel human relation dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP)

3.	Eka Cahyani Putri Susanti, 2014. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)	Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Human Relations dan Kondisi Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.	Penggunaan analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Woha Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui nilai mean yang dihasilkan menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan 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 komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik 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 komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan
----	--	--	---	---

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pendapat dan teori dari para ahli diatas, maka kerangka

pemikiran yang diajukan yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X₁) dan Kondisi Lingkungan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
2. Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X₁) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
3. Kondisi Lingkungan Kerja (X₂) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Hubungan antar Manusia (*Human Relations*) (X_1) dan Kondisi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;78), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;93), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah

para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X_1) dan Kondisi Lingkungan Kerja (X_2).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Hubungan antar manusia (<i>Human Relations</i>) (X_1)	1. Adanya komunikasi 2. Pentingnya individu 3. Adanya pengarahan 4. Adanya keterbukaan 5. Adanya sikap saling menghargai 6. Adanya loyalitas	Ordinal
Kondisi Lingkungan Kerja (X_2)	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 3. Ketersediaan fasilitas kerja 4. Kenyamanan ruangan	

Sumber X_1 : Onong Uchjana dalam Aji Pengestu (2019)

Sumber X_2 : Rachmadhani, dkk dalam Di Astuti Wulandari. (2017)

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kehandalan 4. Sikap	Ordinal

Sumber : Mangkunegara (2016)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X_1), Kondisi Lingkungan Kerja (X_2) serta Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *Grade* dari Sangat Positif sampai dengan Sangat Negatif.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel. 3.2
Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2015;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek

yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2015;71) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo sebanyak 46 orang.

Tabel. 3.3. Tabel Populasi

No	Uraian/Jabatan	Jumlah
1.	Manajer	1
2.	Sekretaris	1
3.	Bagian pelayanan Konsumen	1
4.	Staf Bag. Pelayanan Kosumen	5
5.	Bagian Keuangan dan Personalia	1
6.	Staf Bagian Keuangan	3
7.	Staf Bagian Personalia	3
8.	Bagian Marketing	1
9.	Staf Bagian Marketing	22
10.	Customer Service	2
11.	Bagian Perlengkapan	1
12.	Staf Bagian Perlengkapan	3
13	Security	2
		46

Sumber : PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo 2021

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (2015;120) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dan sehubungan dengan jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 atau sejumlah 46 orang, maka tidak ditarik sampel melainkan keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode Sensus.

3.2.3. Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (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 kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan 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 perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pimpinan dan Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah 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). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan 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 interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang

dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

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

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha= 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)}$ di mana distribusi t yang di gunakan mempunyai dk = $(n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.4. Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas 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 ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI).

Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

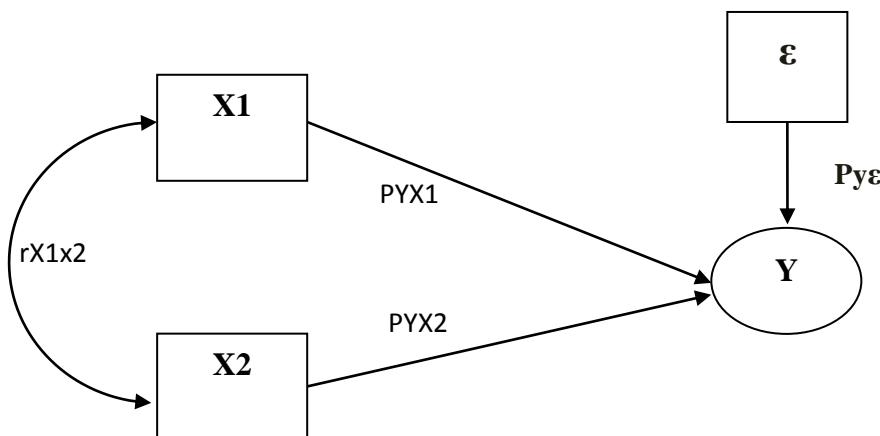
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

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 *Human Relations* dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

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



Gambar 3.1. Struktur Path Analysis

Di mana :

- PYX1 : Hubungan antar manusia (*Human Relations*)
- PYX2 : Kondisi Lingkungan Kerja
- Y. : Kinerja Karyawan
- ε : variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y
- r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 , dan X_2 , tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi mempengaruhi Y .

3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Arif, 2015:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, \text{ dan } 2$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

Y \longleftrightarrow X₁ \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx₁x_j) (Pyx_i) dimana i = yang berpengaruh, dan j = yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus = $Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rx_1x_j$

9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 20

3.2.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo .

PT Amarta Motor merupakan salah satu dealer Honda yang cukup populer di Gorontalo. Dealer ini terletak di Jl. HB Jassin No. 420, Gorontalo. PT Amarta Motor mulai beroperasi pada tahun 2011, sebagai penyalur sepeda motor dengan merek Honda. Perusahaan ini berkembang cukup pesat terlihat dari banyaknya unit sepeda motor yang terjual setiap tahunnya. Eksistensi perusahaan ini terhadap sepeda motor merek Honda memperoleh kemajuan dari tahun ke tahun, walaupun perusahaan ini hanya khusus untuk melayani pembelian sepeda motor merek Honda di wilayah Gorontalo.

Sebagai dealer resmi sepeda motor merek Honda, PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo melakukan upaya semaksimal mungkin untuk melayani para pelanggan sehingga menciptakan *brand image* kepada masyarakat tentang kualitas sepeda motor merek honda serta pelayanan yang diberikan untuk memuaskan para pelanggan.

4.1.2 Visi dan Misi

“Memberikan Pelayanan terbaik serta dedikasi yang perima”

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Manager, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan para supervisor mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
2. Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
3. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
4. Memberikan izin/persetujuan kepada para supervisor dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya.

b. Sales Supervisor, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penjualan;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target penjualan
3. Mempromosikan aktivitas perusahaan, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru.
4. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

c. Sales Counter, tugas dan fungsinya antara lain;

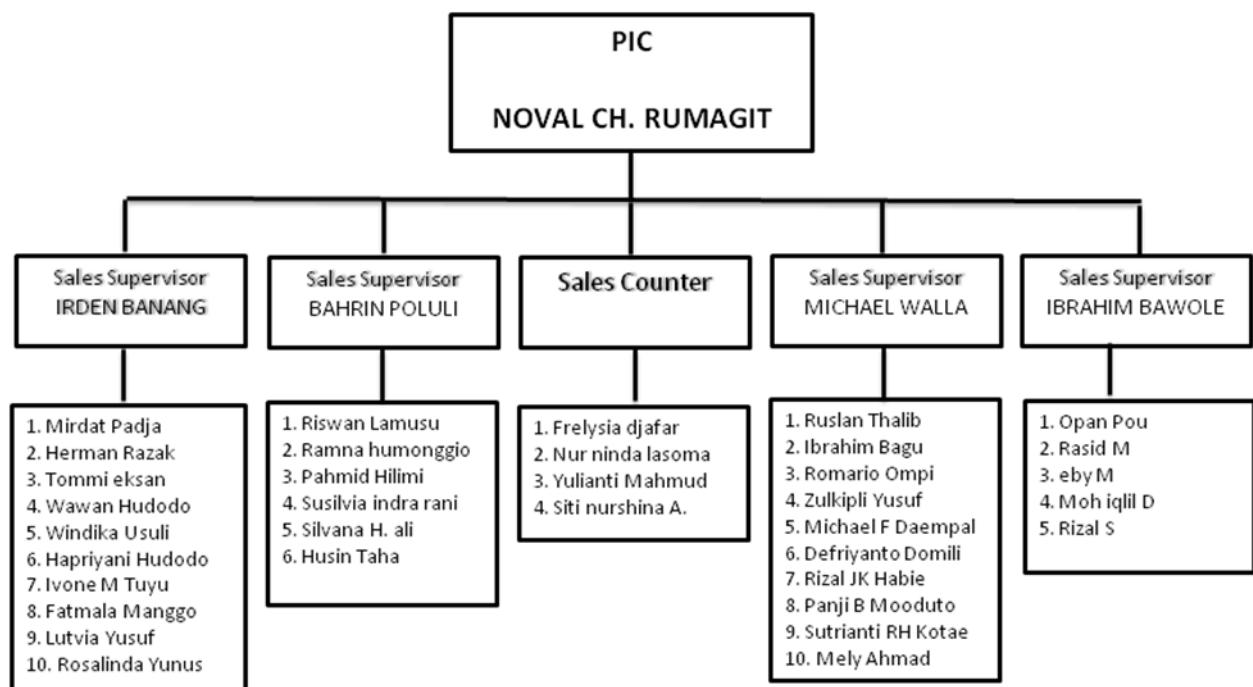
1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.

2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap nasabah yang menyetor angsuran secara sopan dan ramah.
4. Membuat daftar perincian uang tunai

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo



4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 46 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	40	87
D3	0	0,0
S1	6	13
S2	0	0,0
S3	0	0,0
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 40 orang atau 87%, S1 sebanyak 6 orang atau 13%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	28	60,9
Perempuan	18	39,1
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 28 orang atau sekitar 60,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 39,1%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	9	19,6
20-30 tahun	21	45,6
>31 tahun	16	34,8
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun yaitu 9 orang atau sekitar 19,6% jumlah responden yang umurnya antara 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau 45,6%, jumlah responden yang umurnya >31 tahun sebanyak 16

orang atau sekitar 34,8%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang umurnya antara 20-30 tahun lebih banyak.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 46 = 230$

Bobot Jumlah skor tertinggi: $1 \times 1 \times 46 = 46$

Rentang skala : $\frac{230 - 46}{5} = 36,8$ dibulatkan menjadi 37

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
46 – 83	Sangat Rendah
84 – 121	Rendah
122 – 159	Sedang
160 – 197	Tinggi
198 – 235	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Hubungan antar manusia (*Human Relations*) (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel hubungan antar manusia (*Human Relations*) (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Hubungan antar manusia (*Human Relations*) (X1)

Bobot	Item																	
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4								
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%						
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
2	25	50	54.3	27	54	58.7	27	54	58.7	32	64	69.6						
3	18	54	39.1	16	48	34.8	17	51	37.0	12	36	26.1						
4	3	12	6.5	3	12	6.5	2	8	4.3	2	8	4.3						
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
Σ	46	116	100	46	114	100	46	113	100	46	108	100						
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah			Rendah								
Item																		
X1.5			X1.6															
F	Skor	%	F	Skor	%													
0	0	0	0	0	0													
27	54	58.7	32	64	69.6													
17	51	37.0	12	36	26.1													
2	8	4.3	2	8	4.3													
0	0	0	0	0	0													
46	113	100	46	108	100													
Rendah			Rendah															

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel hubungan antar manusia (*Human Relations*) yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 116, item pernyataan X1.2 berada pada kategori **rendah** dengan skor

sebesar 114, item pernyataan X1.3 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 113, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 108, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori **rendah** dengan skor 113, dan item pernyataan X1.6 berada pada kategori **rendah** dengan skor 108. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan antar manusia (*Human Relations*) berada pada kategori **rendah**, yang menunjukkan bahwa hubungan antar manusia (*Human Relations*) yang terjadi pada karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo berlangsung kurang harmonis.

2. Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	26	52	56.5	32	64	69.6	26	52	56.5	32	64	69.6
3	18	54	39.1	12	36	26.1	18	54	39.1	12	36	26.1
4	2	8	4.3	2	8	4.3	2	8	4.3	2	8	4.3
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	46	114	100	46	108	100	46	114	100	46	108	100
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah			Rendah		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kondisi lingkungan kerja yaitu item pernyataan

X2.1 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 114, item pernyataan X2.2 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 108, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 114, dan item pernyataan X2.4 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 108. Hal ini terlihat bahwa variabel lingkungan kerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo berada pada kategori **rendah**, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo belum sepenuhnya memberikan kenyamanan bekerja kepada karyawan. Hal ini menyangkut minimnya ketersediaan fasilitas kerja yang dibutuhkan juga kenyamanan ruang kerja yang secara nyata dirasakan masih kurang memadai.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Bobot	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	29	58	63	32	64	69.6	28	56	60.9	31	62	67.4
3	14	42	30.4	13	39	28.3	15	45	32.6	13	39	28.3
4	3	12	6.5	1	4	2.2	3	12	6.5	2	8	4.3
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	46	112	100	46	107	100	46	113	100	46	109	100
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah			Rendah		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan yaitu item pernyataan Y.1 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 112, item pernyataan Y.2 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 107, dan item pernyataan Y.3 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 113, dan item pernyataan Y.4 berada pada kategori **rendah** dengan skor sebesar 109. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Amarta Gorontalo tergolong **rendah**, yang berarti bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Gorontalo belum memperlihatkan kinerja yang tinggi.

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing - masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X1)

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,386	0,290	Valid	0,734	> 0,6 = reliable
X1.2	0,446	0,290	Valid		
X1.3	0,709	0,290	Valid		
X1.4	0,640	0,290	Valid		
X1.5	0,709	0,290	Valid		
X1.6	0,640	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel hubungan antar manusia (*human relations*) (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,734 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk beban kerja adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,835	0,290	Valid	0,822	> 0,6 = reliable
X2.2	0,813	0,290	Valid		
X2.3	0,835	0,290	Valid		
X2.4	0,813	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kondisi lingkungan kerja (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya

sebesar $0,822 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk lingkungan kerja adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
Y.1	0,799	0,290	Valid	0,811	$> 0,6 = \text{reliable}$
Y.2	0,767	0,290	Valid		
Y.3	0,823	0,290	Valid		
Y.4	0,759	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,811 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk kinerja karyawan adalah *valid* dan *reliable*.

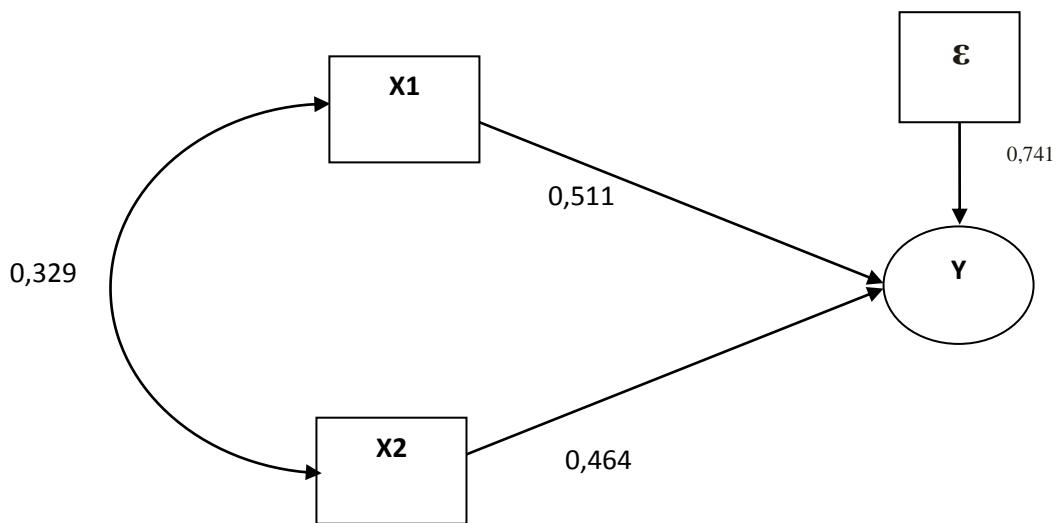
4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia (*human relations*) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variable - variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,511X_1 + 0,464X_2 + 0,741\epsilon$$

Jika X_1 naik 1 satuan maka Y naik 0,511 atau 51,1% dan jika X_2 naik 1 satuan maka Y naik 0,464 atau 46,4%.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Hubungan antara hubungan antar manusia (*human relations*) (X_1) dengan Kondisi Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.329 atau 32.9% dengan tingkat hubungan rendah (**Tabel 3.4. Koefisien korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2x3x4x5)
		Langsung	Total	
X1	0,511	0,511	51,1%	-
X2	0,464	0,464	46,4%	
ϵ	0,741	0,741	74,1%	
X1 dan X2	-	-	-	0,259/ 25,9%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2021

4.2.5. Pengujian Hipotesis

- Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X1), dan Kondisi Lingkungan Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo**

Besar Pengaruh Hubungan antar manusia (*human relations*) (X1) dan Kondisi Lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, dimana Hubungan antar manusia (*human relations*) (X1) dan Lingkungan kerja (X2) dengan nilai kontribusi sebesar 0.259 atau 25.9%. dan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti sebesar 0.741 atau 74.1%.

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 7.499 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.210 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.499 > 3.210$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan

bahwa Hubungan antar manusia (*human relations*) (X1) dan Kondisi Lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo, **Diterima.**

2. Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Hubungan antar manusia (*human relations*) (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,511 atau 51,1% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau $(0,000 < 0,05)$. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Hubungan antar manusia (*human relations*) (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo **Diterima.**

3. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kondisi Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,464 atau 46,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau $(0,000 < 0,05)$. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo
Diterima.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X1), dan Kondisi Lingkungan Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang signifikan secara simultan antara variabel Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, bila faktor hubungan antar manusia terjalin dengan baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif membuat kinerja karyawan akan meningkat. Karena dilihat dari pengaruhnya yang cukup rendah, memperlihatkan bahwa hubungan antar manusia dan faktor lingkungan kerja pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo belum sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga berpengaruh pada rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan fakta dilapangan bahwa, hubungan antar manusia menyangkut komunikasi antar karyawan dan atasan, keterbukaan serta sikap saling menghargai yang berjalan tidak

harmonis. Faktor lainnya adalah, masih adanya keluhan karyawan tentang kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam mendukung pekerjaan mereka seperti masih kurangnya penerangan, ventilasi udara serta ruang gerak yang sempit menyebabkan pekerjaan mereka terkadang terganggu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:141), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah; faktor situasi kerja yang mencakup; hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, dan iklim kerja. Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016), *Human relationns* merupakan hubungan antar individu yang tercipta, agar diperoleh adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis untuk memperoleh kinerja yang baik. Selanjutnya ditambahkan oleh Hasibuan (2017), hubungan antar manusia (*Human Relations*) adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi tercapainya pencapaian kinerja bersama.

Menurut Sedarmayanti (2017), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kinerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan bila lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun karyawan dan waktu yang lebih banyak dan tidak diperolehnya kinerja yang optimal. Sedangkan menurut Rachmadhani, dkk dalam Di Astuti Wulandari (2017), indikator lingkungan kerja seperti; hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan,

ketersediaan fasilitas kerja, dan kenyamanan ruang kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Imanda (2019), bahwa Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) dan Lingkungan Kerja secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo. Besarnya pengaruh variabel Hubungan antar manusia terhadap Kinerja karyawan mengindikasikan bahwa, bila hubungan antar manusia terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Hubungan antar manusia merupakan variabel memiliki pengaruh yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan variabel Lingkungan kerja.

Tingginya pengaruh Hubungan antar manusia terhadap Kinerja karyawan mengartikan bahwa hal ini merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo. Walaupun memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja, akan tetapi sesuai dengan fakta yang ada dilapangan menunjukkan bahwa hubungan antar manusia (*Human Relations*) yang terjadi pada karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo berlangsung kurang harmonis..

Bila dilihat dari karakteristik karyawan yang bekerja berdasarkan jenis kelamin, dimana laki-laki yang paling banyak bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo yaitu 28 orang atau sekitar 60,9%. Secara psikologis bahwa laki-laki lebih rentan bila dihadapkan pada hubungan antar manusia, dikarenakan sifat emosional dan tempramental pada laki-laki lebih besar potensinya bila dibandingkan dengan perempuan. Dan jika dilihat dari karakteristik karyawan yang bekerja berdasarkan usia, dimana yang usianya antara 20-30 tahun adalah yang paling banyak, yaitu sebanyak 21 orang atau 45,6%.

Faktor usia juga berpengaruh penting terhadap hubungan antar manusia, dikarenakan dalam usia muda seperti itu kondisi kejiwaan seseorang masih dalam kondisi yang agak labil. Dan jika dilihat dari karakteristik karyawan yang bekerja berdasarkan pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA yang lebih banyak, yaitu sebanyak 40 orang atau 87%. Faktor pendidikan juga menjadi salah satu hal yang penting karena dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan, dimana semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi limu pengetahuan serta wawasan yang dimiliki.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2016), *Human relationns* merupakan hubungan antar individu yang tercipta untuk memperoleh kinerja yang baik. Selanjutnya ditambahkan oleh Hasibuan (2017), hubungan antar manusia (*Human*

Relations) adalah hubungan yang harmonis, demi tercapainya pencapaian kinerja bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Imanda (2019), bahwa Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan mengindikasikan bahwa, bila lingkungan kerja kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Lingkungan kerja merupakan variabel memiliki pengaruh yang lebih kecil bila dibandingkan dengan variabel Hubungan antar manusia. Kecilnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sesuai dengan fakta yang ada dilapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian besar, dikarenakan lingkungan kerja yang ada tidak tertata dengan baik serta tidak kondusif. Hal ini yang sering dikeluhkan oleh para karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

Dan juga, jika dilihat dari sisi tanggapan responden yang berada pada kategori rendah, hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo belum menciptakan rasa nyaman

terhadap karyawan yang bekerja. Hal ini sesuai dengan temuan awal bahwa masih adanya keluhan karyawan tentang kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam mendukung pekerjaan mereka seperti masih kurangnya penerangan, ventilasi udara serta ruang gerak yang sempit menyebabkan pekerjaan mereka terkadang terganggu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2017), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kinerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan bila lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun karyawan dan waktu yang lebih banyak dan tidak diperolehnya kinerja yang optimal. Sedangkan menurut Rachmadhani, dkk dalam Di Astuti Wulandari (2017), indikator lingkungan kerja seperti; ketersediaan fasilitas kerja, dan kenyamanan ruang kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Imanda (2019), bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Hubungan antar manusia (*human relations*) (X1) dan Kondisi Lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo
2. Secara parsial Hubungan antar manusia (*human relations*) (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo
3. Secara parsial Kondisi Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo agar dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka harus lebih memperhatikan *human relations* yang ada. Karena walaupun pengaruhnya tinggi jika dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja, akan tetapi hubungan kerja yang harmonis belum sepenuhnya merata.
2. Disarankan juga kepada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo agar memperhatikan kondisi lingkungan kerja, karena pengaruhnya lebih kecil

jika dibandingkan dengan hubungan antar manusia (*human relations*), yaitu dengan melakukan penataan lingkungan kerja pada perusahaan secara menyeluruh agar karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja, dan kerja sama dalam Hasibuan (2016).

DAFTAR PUSTAKA

- 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
- 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
- Badriyah M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung
- Budiono dan Erlyna, 2015. *Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo*.
- 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. 46-57
- 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.

- Elhaga, A., & Imran, A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2013
- Ghozali, Imam. 2015. *Applikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- _____, . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- 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*
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Rivai, 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septawan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rosdakarya Remaja, Bandung
- Siagian, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela. Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana.2015. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Jogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.

Lampiran 1 :**Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenakan 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 Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo ”**. 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 Kuisioner

1. Data Responden

Indentitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria : Wanita :

b. Usia :

c. Pendidikan Terakhir :

SD : Strata 1 : SMP : Strata 2 : SMA/Sederajat : Strata 3 :

2. Petunjuk pengisian Kuisioner

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 PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

A. Pernyataan/pertanyaan untuk Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) (X1);

1. Untuk mendukung kelancaran dalam pekerjaan:
 - a. Selalu terjalin komunikasi antar individu
 - b. Sering terjalin komunikasi antar individu
 - c. Kadang-kadang terjalin komunikasi antar individu
 - d. Jarang terjalin komunikasi antar individu
 - e. Tidak pernah terjalin komunikasi antar individu
2. Manajemen perusahaan dalam aktivitas sehari-hari:
 - a. Selalu menganggap pentingnya seorang individu
 - b. Sering menganggap pentingnya seorang individu
 - c. Kadang-kadang menganggap pentingnya seorang individu
 - d. Jarang menganggap pentingnya seorang individu
 - e. Tidak pernah menganggap pentingnya seorang individu
3. Sebelum memulai aktivitas pekerjaan manajemen perusahaan:
 - a. Selalu memberikan pengarahan terlebih dahulu
 - b. Sering memberikan pengarahan terlebih dahulu
 - c. Kadang-kadang memberikan pengarahan terlebih dahulu
 - d. Jarang memberikan pengarahan terlebih dahulu
 - e. Tidak pernah memberikan pengarahan terlebih dahulu
4. Dalam membina hubungan yang baik antara individu didalam perusahaan:
 - a. Selalu mengedepankan sikap terbuka
 - b. Sering mengedepankan sikap terbuka
 - c. Kadang-kadang mengedepankan sikap terbuka
 - d. Jarang mengedepankan sikap terbuka
 - e. Tidak pernah mengedepankan sikap terbuka
5. Dalam membina hubungan yang baik antara individu didalam perusahaan:
 - a. Selalu mengedepankan sikap saling menghargai
 - b. Sering mengedepankan sikap saling menghargai
 - c. Kadang-kadang mengedepankan sikap saling menghargai

- d. Jarang mengedepankan sikap saling menghargai
 - e. Tidak pernah mengedepankan sikap saling menghargai
6. Setiap individu didalam beraktivitas sehari-hari:
- a. Selalu menunjukkan loyalitas kerja yang baik
 - b. Sering menunjukkan loyalitas kerja yang baik
 - c. Kadang-kadang menunjukkan loyalitas kerja yang baik
 - d. Jarang menunjukkan loyalitas kerja yang baik
 - e. Tidak pernah menunjukkan loyalitas kerja yang baik

B. Pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X2);

- 1. Hubungan sehari-hari dengan rekan kerja:
 - a. Selalu harmonis dan penuh kekeluargaan
 - b. Sering harmonis dan penuh kekeluargaan
 - c. Kadang-kadang harmonis dan penuh kekeluargaan
 - d. Jarang harmonis dan penuh kekeluargaan
 - e. Tidak pernah harmonis dan penuh kekeluargaan
- 2. Hubungan sehari-hari dengan pimpinan perusahaan:
 - a. Selalu harmonis dan saling menghargai
 - b. Sering harmonis dan saling menghargai
 - c. Kadang-kadang harmonis dan saling menghargai
 - d. Jarang harmonis dan saling menghargai
 - e. Tidak pernah harmonis dan saling menghargai
- 3. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari:
 - 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:
 - 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);

- 1. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari:
 - a. Selalu memperlihatkan kualitas kerja yang baik
 - b. Sering memperlihatkan kualitas kerja yang baik
 - c. Kadang-kadang memperlihatkan kualitas kerja yang baik
 - d. Jarang memperlihatkan kualitas kerja yang baik
 - e. Tidak pernah memperlihatkan kualitas kerja yang baik
- 2. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari:
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai kuantitas yang diharapkan
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaannya sesuai kuantitas yang diharapkan
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaannya sesuai kuantitas yang diharapkan
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaannya sesuai kuantitas yang diharapkan
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaannya sesuai kuantitas yang diharapkan
- 3. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari:
 - a. Selalu bersikap handal serta tidak melakukan kesalahan kerja
 - b. Sering bersikap handal serta tidak melakukan kesalahan kerja
 - c. Kadang-kadang bersikap handal serta tidak melakukan kesalahan kerja
 - d. Jarang bersikap handal serta tidak melakukan kesalahan kerja
 - e. Tidak pernah bersikap handal serta tidak melakukan kesalahan kerja
- 4. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari:
 - a. Selalu menunjukkan sikap tanggung jawab yang baik
 - b. Sering menunjukkan sikap tanggung jawab yang baik
 - c. Kadang-kadang menunjukkan sikap tanggung jawab yang baik
 - d. Jarang menunjukkan sikap tanggung jawab yang baik
 - e. Tidak pernah menunjukkan sikap tanggung jawab yang baik

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Hubungan antar manusia (Human Relations) (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	3	2	3	2	3	16
2	3	3	3	2	3	2	16
3	3	3	2	2	2	2	14
4	2	2	2	3	2	3	14
5	2	2	3	2	3	2	14
6	2	2	2	2	2	2	12
7	2	2	2	2	2	2	12
8	2	2	2	2	2	2	12
9	3	3	2	2	2	2	14
10	3	3	3	2	3	2	16
11	2	2	3	3	3	3	16
12	2	2	3	2	3	2	14
13	3	3	2	3	2	3	16
14	3	3	2	2	2	2	14
15	3	3	2	2	2	2	14
16	4	4	2	2	2	2	16
17	2	2	2	2	2	2	12
18	2	2	3	3	3	3	16
19	2	2	3	4	3	4	18
20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	2	3	2	3	2	14
22	2	2	3	2	3	2	14
23	3	3	4	3	4	3	20
24	3	3	2	3	2	3	16
25	3	3	3	2	3	2	16
26	4	4	2	2	2	2	16
27	2	3	2	3	2	3	15
28	3	2	3	2	3	2	15
29	2	2	2	2	2	2	12
30	2	3	2	2	2	2	13
31	3	2	2	2	2	2	13
32	2	2	2	2	2	2	12
33	2	2	3	2	3	2	14
34	2	2	2	3	2	3	14
35	2	2	2	2	2	2	12
36	3	2	2	2	2	2	13
37	3	3	2	2	2	2	14
38	3	2	2	2	2	2	13
39	3	3	3	3	3	3	18
40	2	2	3	4	3	4	18
41	2	2	2	2	2	2	12

42	2	2	2	2	2	2	12
43	2	2	3	3	3	3	16
44	3	3	3	2	3	2	16
45	4	4	3	2	3	2	18
46	2	2	4	3	4	3	18

Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Total
2.418	2.418	1.000	2.491	1.000	2.491	11.818
2.418	2.418	2.468	1.000	2.468	1.000	11.771
2.418	2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	8.836
1.000	1.000	1.000	2.491	1.000	2.491	8.982
1.000	1.000	2.468	1.000	2.468	1.000	8.935
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
2.418	2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	8.836
2.418	2.418	2.468	1.000	2.468	1.000	11.771
1.000	1.000	2.468	2.491	2.468	2.491	11.918
1.000	1.000	2.468	1.000	2.468	1.000	8.935
2.418	2.418	1.000	2.491	1.000	2.491	11.818
2.418	2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	8.836
2.418	2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	8.836
3.679	3.613	1.000	1.000	1.000	1.000	11.292
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.468	2.491	2.468	2.491	11.918
1.000	1.000	2.468	3.624	2.468	3.624	14.183
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.468	1.000	2.468	1.000	8.935
1.000	1.000	2.468	1.000	2.468	1.000	8.935
2.418	2.418	3.784	2.491	3.784	2.491	17.386
2.418	2.418	1.000	2.491	1.000	2.491	11.818
2.418	2.418	2.468	1.000	2.468	1.000	11.771
3.679	3.613	1.000	1.000	1.000	1.000	11.292
1.000	2.418	1.000	2.491	1.000	2.491	10.400
2.418	1.000	2.468	1.000	2.468	1.000	10.354
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	7.418
2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.418
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.468	1.000	2.468	1.000	8.935
1.000	1.000	1.000	2.491	1.000	2.491	8.982
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.418
2.418	2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	8.836
2.418	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.418

2.418	2.418	2.468	2.491	2.468	2.491	14.754
1.000	1.000	2.468	3.624	2.468	3.624	14.183
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	2.468	2.491	2.468	2.491	11.918
2.418	2.418	2.468	1.000	2.468	1.000	11.771
3.679	3.613	2.468	1.000	2.468	1.000	14.227
1.000	1.000	3.784	2.491	3.784	2.491	14.550

Data Ordinal

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

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Total
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
2.467	2.491	2.467	2.491	9.915
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
1.000	2.491	1.000	2.491	6.982
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.467	2.491	2.467	2.491	9.915
2.467	3.624	2.467	3.624	12.180
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.467	2.491	2.467	2.491	9.915
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
3.817	2.491	3.817	2.491	12.616
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	2.491	1.000	2.491	6.982
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
3.817	2.491	3.817	2.491	12.616
1.000	2.491	1.000	2.491	6.982
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	2.491	1.000	2.491	6.982
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
1.000	2.491	1.000	2.491	6.982
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	2.491	1.000	2.491	6.982

31	3	2	3	2	10
32	2	2	2	2	8
33	2	2	2	2	8
34	2	2	2	2	8
35	2	2	2	2	8
36	3	2	3	2	10
37	3	3	3	3	12
38	3	2	3	2	10
39	2	3	2	3	10
40	2	2	2	2	8
41	2	2	2	2	8
42	2	2	2	2	8
43	2	2	2	2	8
44	3	3	3	3	12
45	3	4	3	4	14
46	2	2	2	2	8

2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
2.467	2.491	2.467	2.491	9.915
2.467	1.000	2.467	1.000	6.933
1.000	2.491	1.000	2.491	6.982
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.467	2.491	2.467	2.491	9.915
2.467	3.624	2.467	3.624	12.180
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000

Data Ordinal

No Res.	Kinerja Karyawan (Y)				Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	2	2	2	2	8
2	2	3	2	3	10
3	3	2	3	2	10
4	2	2	2	2	8
5	2	2	2	2	8
6	2	2	2	2	8
7	2	2	2	2	8
8	3	2	3	2	10
9	3	3	3	3	12
10	3	2	3	2	10
11	2	3	2	3	10
12	2	3	2	3	10
13	2	2	2	2	8
14	2	2	2	2	8
15	2	2	2	2	8
16	2	2	2	2	8
17	3	3	3	3	12
18	3	4	3	4	14
19	2	2	2	2	8
20	2	2	2	2	8
21	3	3	3	3	12
22	3	2	3	2	10
23	3	2	3	2	10

Successive Interval				
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	2.557	1.000	2.484	7.041
2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
2.421	2.557	2.419	2.484	9.881
2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
1.000	2.557	1.000	2.484	7.041
1.000	2.557	1.000	2.484	7.041
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
2.421	2.557	2.419	2.484	9.881
2.421	3.893	2.419	3.655	12.388
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.421	2.557	2.419	2.484	9.881
2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
2.421	1.000	2.419	1.000	6.840

24	4	3	4	3	14	3.548	2.557	3.580	2.484	12.169
25	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
26	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
27	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
28	2	3	2	3	10	1.000	2.557	1.000	2.484	7.041
29	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
30	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
31	3	2	3	2	10	2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
32	3	2	3	2	10	2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
33	3	2	3	2	10	2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
34	4	3	4	3	14	3.548	2.557	3.580	2.484	12.169
35	2	3	2	3	10	1.000	2.557	1.000	2.484	7.041
36	4	3	4	3	14	3.548	2.557	3.580	2.484	12.169
37	2	3	2	3	10	1.000	2.557	1.000	2.484	7.041
38	3	2	3	2	10	2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
39	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
40	2	3	2	3	10	1.000	2.557	1.000	2.484	7.041
41	3	2	3	2	10	2.421	1.000	2.419	1.000	6.840
42	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
43	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
44	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
45	2	2	2	2	8	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
46	2	2	3	4	11	1.000	1.000	2.419	3.655	8.074

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	54.3	54.3	54.3
	3	18	39.1	39.1	93.5
	4	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	58.7	58.7	58.7
	3	16	34.8	34.8	93.5
	4	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	58.7	58.7	58.7
	3	17	37.0	37.0	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	12	26.1	26.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	58.7	58.7	58.7
	3	17	37.0	37.0	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	12	26.1	26.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	56.5	56.5	56.5
	3	18	39.1	39.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	12	26.1	26.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	56.5	56.5	56.5
	3	18	39.1	39.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	12	26.1	26.1	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	29	63.0	63.0	63.0
	3	14	30.4	30.4	93.5
	4	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69.6	69.6	69.6
	3	13	28.3	28.3	97.8
	4	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	28	60.9	60.9	60.9
	3	15	32.6	32.6	93.5
	4	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	31	67.4	67.4	67.4
	3	13	28.3	28.3	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.819**	-.058	-.204	-.058	-.204	.386**
	Sig. (2-tailed)		.000	.700	.174	.700	.174	.008
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.819**	1	-.064	-.087	-.064	-.087	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000		.671	.563	.671	.563	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	-.058	-.064	1	.310*	1.000**	.310*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.700	.671		.036	.000	.036	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	-.204	-.087	.310*	1	.310*	1.000**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.174	.563	.036		.036	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	-.058	-.064	1.000**	.310*	1	.310*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.700	.671	.000	.036		.036	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	-.204	-.087	.310*	1.000**	.310*	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.174	.563	.036	.000	.036		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.386**	.446**	.709**	.640**	.709**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

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

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

```

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

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	46	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	7

```

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

```

Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.358*	1.000**	.358*	.835**
Sig. (2-tailed)		.015	.000	.015	.000
N	46	46	46	46	46
X2.2 Pearson Correlation	.358*	1	.358*	1.000**	.813**
Sig. (2-tailed)	.015		.015	.000	.000
N	46	46	46	46	46

X2.3	Pearson Correlation	1.000**	.358*	1	.358*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.015	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.358*	1.000**	.358*	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.015		.000
	N	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.835**	.813**	.835**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.296*	.969**	.221	.799**
	Sig. (2-tailed)		.046	.000	.140	.000
	N	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.296*	1	.273	.877**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.046		.066	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.969**	.273	1	.320*	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.066		.030	.000
	N	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.221	.877**	.320*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.030		.000
	N	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.799**	.767**	.823**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

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

```

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

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

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

Correlations

		Correlations	
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.329*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
X2	Pearson Correlation	.329*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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

Lampiran 6:**HASIL UJI HIPOTESIS**

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		.Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.224	1.30528

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.552	2	12.776	7.499	.000 ^a
	Residual	73.261	43	1.704		
	Total	98.813	45			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.541	1.632		2.170	.036
X1	.343	.089	.511	3.873	.000
X2	.030	.072	.464	5.483	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

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
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



**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

Nomor : 3436/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo

di,-

Tempat

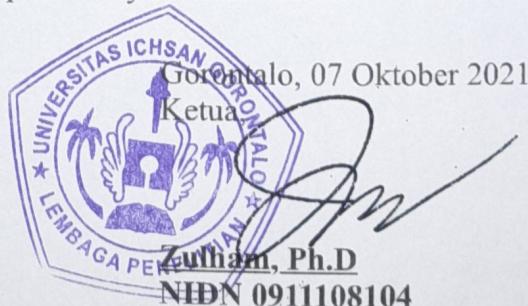
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Rahmat Dangkua
NIM : E2117084
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH HUBUNGAN ANTARA MANUSIA (HUMAN RELATION) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

JL. JOHN ARYO KATILI (DEKAT LAMPU MERAH SMEA)
KEL. TAPA KEC. SIPATANA KOTA GORONTALO



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irdan Banang
Alamat : Jl. John Aryo Katili
Kec. Sipatana
Kota Gorontalo
Pekerjaan : Swasta
Jabatan : SCO

Menerangkan Bawa:

Nama : RAHMAT DANGKUA
NIM : E2117084
Jurusan : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI
Judul Penelitian : PENGARUH HUBUNGAN ANTARA MANUSIA (HUMAN RELATION) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GOROTALO

Benar- benar telah melakukan penelitian di perusahaan PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo. Terhitung sejak tanggal 02 September 2021 hingga tanggal 05 Oktober 2021 dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa unsur paksaan dari pihak manapun. Dan semoga dapat digunakan sebagai mana mestinya.

GORONTALO, 12 OKTOBER 2021


Irdan Banang
SCO

ABSTRACT

RAHMAT DANGKUA. E2117084. THE EFFECT OF HUMAN RELATIONS AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AMARTA IN GORONTALO CITY

This study aims to find out to what extent the effect of Human Relations (X1) and the work environment (X2) on the employee performance (Y) at PT. Amarta in Gorontalo city. The main data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The result of the first test shows that the variables of Human Relations (X1) and the work environment (X2) simultaneously have a significant effect on the employee performance at PT. Amarta in Gorontalo City, namely 0.259 or 25.9%. The result of the second hypothesis test indicates that the Human Relations (X1) partially has a significant effect on the employee performance at PT. Amarta in Gorontalo City by 0.511 or 51.1%. The result of the third test shows that the work environment variable (X2) partially has a significant effect on the employee performance (Y) at PT. Amarta in Gorontalo City by 0.464 or 46.4%.

Keywords: human relations, work environment, performance



ABSTRAK

RAHMAT DANGKUA. E2117084. PENGARUH HUBUNGAN ANTARMANUSIA (*HUMAN RELATIONS*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antarmanusia (*Human Relations*) (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel hubungan antarmanusia (*Human Relations*) (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,259 atau 25,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antarmanusia (*Human Relations*) (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amarta Kota Gorontalo yaitu sebesar 0,511 atau 51,1%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Kota Gorontalo yakni sebesar 0.464 atau 46,4%.

Kata kunci: hubungan antar manusia, lingkungan kerja, kinerja





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0853/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : RAHMAT DANGKUA
NIM : E2117084
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan antar manusia (Human Relation) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 16%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 02 November 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



E2117084. Rahmat Dangkua. Manajemen.docx

Oct 22, 2021

12836 words / 82204 characters

E2117084.

Skripsi_Rahmat Dangkua.docx

Sources Overview

16%

OVERALL SIMILARITY

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	1%
2	jtebr.unisan.ac.id INTERNET	1%
3	sinta.unud.ac.id INTERNET	1%
4	digilib.uinsgd.ac.id INTERNET	<1%
5	123dok.com INTERNET	<1%
6	repository.uin-suska.ac.id INTERNET	<1%
7	repository.ump.ac.id INTERNET	<1%
8	jurnal.stiekma.ac.id INTERNET	<1%
9	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
10	www.scribd.com INTERNET	<1%
11	docsslide.us INTERNET	<1%
12	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1%
13	repositori.uin-alauddin.ac.id INTERNET	<1%
14	id.scribd.com INTERNET	<1%
15	es.scribd.com INTERNET	<1%
16	download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%

17	journal.iaingorontalo.ac.id INTERNET	<1%
18	lonsult.unismuhluwuk.ac.id INTERNET	<1%
19	journal.untar.ac.id INTERNET	<1%
20	id.123dok.com INTERNET	<1%
21	repositori.usu.ac.id INTERNET	<1%
22	docobook.com INTERNET	<1%
23	journal.umgo.ac.id INTERNET	<1%
24	repository.iainkudus.ac.id INTERNET	<1%
25	repository.uma.ac.id INTERNET	<1%
26	publishing-widyagama.ac.id INTERNET	<1%
27	jseh.unram.ac.id INTERNET	<1%
28	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id INTERNET	<1%
29	skripsistie.files.wordpress.com INTERNET	<1%
30	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	<1%
31	ema-jurnal.unmerpas.ac.id INTERNET	<1%
32	fr.scribd.com INTERNET	<1%
33	www.researchgate.net INTERNET	<1%
34	mafiadoc.com INTERNET	<1%
35	repository.unmuha.ac.id:8080 INTERNET	<1%
36	text-id.123dok.com INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from document:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama	:	Rahmat Dangkua
NIM	:	E2117084
Tempat/Tanggal Lahir	:	Atinggola, 21 Oktober 1999
Jenis Kelamin	:	Laki Laki
Angkatan	:	2017
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	MSDM
Agama	:	Islam
Alamat	:	Dembe II, Kota Utara, Kota Gorontalo, Gorontalo

2. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

- a. Bersekolah di SDN 1 Gentuma Raya, pada tahun 2005.
- b. Melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Atinggola pada tahun 2011.
- c. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Negeri 1 Kota Gorontalo pada tahun 2014.

Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi pada tahun 2017.