

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**ZUL KIFLI
NIM : 105721103020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ZUL KIFLI
105721103020**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Aku tidak sendiri, aku punya ALLAH, yang selalu bersamaku.”

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan kehambaan kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbil'alamin.

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta dan orang-orang yang saya sayang. Yang menjadi kekuatan saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas segala pengorbanan, dukungan, dan kasih sayangnya.

PESAN DAN KESAN

“Jadilah mahasiswa yang sibuk, Sibuk mengurus organisasi”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
Nama Mahasiswa : ZUL KIFLI
No. Stambuk/Nim : 105721103020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 November 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NIDN. 0922027901



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NIDN.0914049104

Pembimbing II

Zalkha Soraya, S.E., M.M.
NIDN. 0904058504

Mengetahui,

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM. 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: ZUL KIFLI, Nim: 105721103020, diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 14 Jumadil Awal 1446 H / 16 November 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Jumadil Awal 1446 H
16 November 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Sitti Nurbaya, S.pd., M.M
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR,
S.E., M.M
4. Firman Syah, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM : 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : ZUL KIFLI
Stambuk : 105721103020
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 28 Desember 2024



...mbuat Pernyataan,

ZUL KIFLI

NIM: 105721103020

Diketahui Oleh,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM. 651 507

Ketua Program Studi

Wahidullah, S.E., M.M.
NBM. 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar saya yang bertanda tangan dibawah ini:

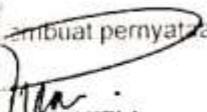
Nama : ZUL KIFLI
NIM : 105721103020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Nonexklusive Royalty Free Right*) Atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 28 Desember 2024

Buat pernyataan,

ZUL KIFLI
NIM: 105721103020



METERAI
TEMPEL
02722AMX133178049

ABSTRAK

ZUL KIFLI 2024. *Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Edi Jusriadi dan Zalkha Soraya.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dan diolah melalui aplikasi *Statistical Package For The Social Science (SPSS)* Versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation (X1)* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar. Lingkungan Kerja (*X2*) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini, Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara Lingkungan Kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Human Relation, Lingkungan Kerja*



ABSTRACT

ZUL KIFLI 2024. *The Effect of Human Relations and Work Environment on Employee Performance at the Makassar City Manpower Office. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Edi Jusriadi and Zalkha Soraya.*

This study aims to determine and analyze the effect of Human Relations on Employee Performance, and to determine the effect of the Work Environment on Employee Performance at the Makassar City Manpower Office. The sample in this study amounted to 51 people. The type of data used in this study is quantitative data. Data collection is done by distributing questionnaires. The data sources used are primary data and secondary data. Data analysis using Multiple Linear Regression and processed through the Statistical Package For The Social Science (SPSS) Version 29 application. The results showed that Human Relations (X1) had no significant effect on Employee Performance at the Makassar City Manpower Office. Work Environment (X2) has a significant influence on Employee Performance. In this case, a good work environment can improve employee performance, while a bad work environment can reduce employee performance.

Keywords: Human Relations, Work Environment



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar**”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak H. Tajuddin Ruddin dan Ibu Hj. Suharni serta adik saya tercinta Agnes Nadia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus hingga akhir penyelesaian dari studi ini. Hiduplah lebih lama lagi menemani saya dalam kehidupan ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, SY., MT., IPM Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Edi Jusriadi. S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik
6. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
7. Bapak M. Hidayat, S.E., M.M, selaku Penasehat Akademik yang telah banyak membantu penulis dalam proses perkuliahan dari semester awal sampai dengan semester akhir.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Segenap Pimpinan dan Staff Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian dan arahan kepada penulis.

11. Terima kasih teruntuk teman-teman pikom IMM FEB telah menjadi bagian dari perjalanan ini yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Angkatan 2020 terkhusus pada Manajemen 20A terimakasih atas kisah singkatnya. Sukses semuanya.
13. Terima kasih teruntuk semua teman-teman yang tidak bisa saya tulis satu persatu telah terlibat dalam penyelesaian skripsi ini terkhusus teman saya Ismail, sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bawa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fisabillil Haq, Fastabiqul Khairat, Waassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 28 Desember 2024

Penulis

ZUL KIFLI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Human Relation	11
3. Lingkungan Kerja.....	13

4. Kinerja.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Jenis dan Sumber Data.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Definisi Operasional variabel	28
G. Metode Analisis Data	29
H. Uji Hipotesis.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran umum objek penelitian	34
B. Penyajian data (Hasil penelitian)	42
C. Analisis dan interpretasi (Pembahasan)	55
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	21
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.....	37
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	50
Gambar 4.4 Uji Heteroskedasitas.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.3 Skala Likert.....	30
Tabel 4.4 karakteristik berdasarkan usia.....	42
Tabel 4.5 karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.6 karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan.....	44
Tabel 4.7 karakteristik berdasarkan masa kerja.....	44
Tabel 4.8 Human Relation.....	45
Tabel 4.9 Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.10 Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.15 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t).....	53
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R-Square).....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Tabel tabulasi	67
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas SPSS	73
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas SPSS	76
Lampiran 5 Analisis Deskriptif	79
Lampiran 6 Dokumentasi penelitian	88
Lampiran 7 Surat Izin penelitian dan balasan	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan instansi tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggih dan lengkap. Potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu pemegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan dalam sebuah instansi.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai sangatlah penting karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara dalam (Suryati, E., Marlina, N., & Mandiri, 2023) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masalah tentang kinerja pegawai perlu diperhatikan, karena mempengaruhi kualitas perusahaan dalam persaingan. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan.

Salah satu keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah *human relation* (hubungan antar manusia). Perusahaan membutuhkan komunikasi internal yang efektif untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan tidak dapat dipenuhi tanpa komunikasi yang efektif. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat bergantung pada komunikasi yang efektif. Hubungan manusia adalah hubungan antara dua orang di mana komunikator memperlakukan orang lain dengan kemanusiaan untuk menjalin komunikasi yang sesuai dengan kerahasiaan dan keintiman, yang didahului dengan berbagi informasi tentang identitas dan masalah sosial.

Suasana kerja yang kondusif membuat pegawai akan lebih produktif karena merasa lebih nyaman, aman, terhibur, dan tenteram dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. *Human Relations* menurut (Onong Uchjana, 2009) membagi dua pengertian *human relations*, yakni *human relations* dalam arti luas dan *human relations* dalam arti sempit. *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. *Human Relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan

(*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Secara singkat *human relations* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis. Menurut Terry, *human relations* diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munasef bahwa *Human Relation* 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.

Pegawai dituntut untuk Menjalin hubungan kemanusiaan yang baik dalam sebuah instansi, yang diantaranya adalah kepada pimpinan maupun kepada sesama pegawai. *Human relation* merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. (Saputro, Galih Adi, Fathoni, 2017) menyatakan bahwa *human relation* adalah hubungan manusiawi yang keberadaanya sangat diperlukan pegawai. dimana mengingat fungsinya sebagai makhluk individual dan sosial, sangat bergantung dengan orang lain dalam tugas mencapai tujuan.

Selain *human relation*, lingkungan kerja yang nyaman juga

mempengaruhi hasil kinerja pegawai di suatu dinas ataupun organisasi. Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu tempat dinas yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di dalam perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif yang menciptakan rasa nyaman para pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan tingkat produktivitas pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan nyaman.

(Jumang, 2019) menyebutkan lingkungan kerja adalah semua hal yang berada disekitar pekerja dimana keberadaannya dapat mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas, lingkungan yang baik akan membuat pekerja menjadi merasa dimudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam pencapaian kinerjanya masih belum maksimal, dimana realisasi pencapaian kinerjanya belum mencapai target dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja. kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mengalami penurunan karena faktor *Human Relation* (hubungan manusia). Hubungan antar manusia yang lebih spesifik disini menjelaskan tentang komunikasi yang dilakukan dengan para pegawai, terjalannya

hubungan antar manusia yang efektif membuat komunikasi berjalan dengan baik. Masalah yang sering timbul di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yaitu kurangnya kedekatan secara personal antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan atau hubungan yang sebatas pekerjaan saja, yang mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang dirasakan oleh pegawai atau pun atasan, rasa canggung antar sesama karena interaksi terjadi seperlunya saja, dan adanya kesenjangan dalam berinteraksi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di sekeliling tempat kita bekerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka dapat menurunkan kinerja pegawai. seperti halnya yang terjadi pada Kantor dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dimana terdapat suasana kerja/lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti suasana kantor yang bising yang diakibatkan banyak pegawai yang membawa anaknya ke tempat kerja. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi para pekerja/pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian Oktavin Datu Mikan Sampetoding et.,al (2023) Menjelaskan bahwa hasil penelitian mereka menunjukkan lingkungan kerja merupakan variabel utama dalam menentukan produktivitas kerja pegawai. selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ika Inayatul Lutfiya et.,al (2022) menunjukkan bahwa semakin baik *human relation* maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis melihat bahwa Human Relation dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dapat tercapai atau kinerja akan meningkat. hal inilah yang menjadi dasar metodologi sehingga penelitian terkait kinerja penting untuk diteliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan agar dapat melakukan analisis yang lebih spesifik dan relevan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang telah terjabarkan dalam rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan manajemen sumber daya manusia bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas

Ketenakerjaan Kota Makassar. Sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

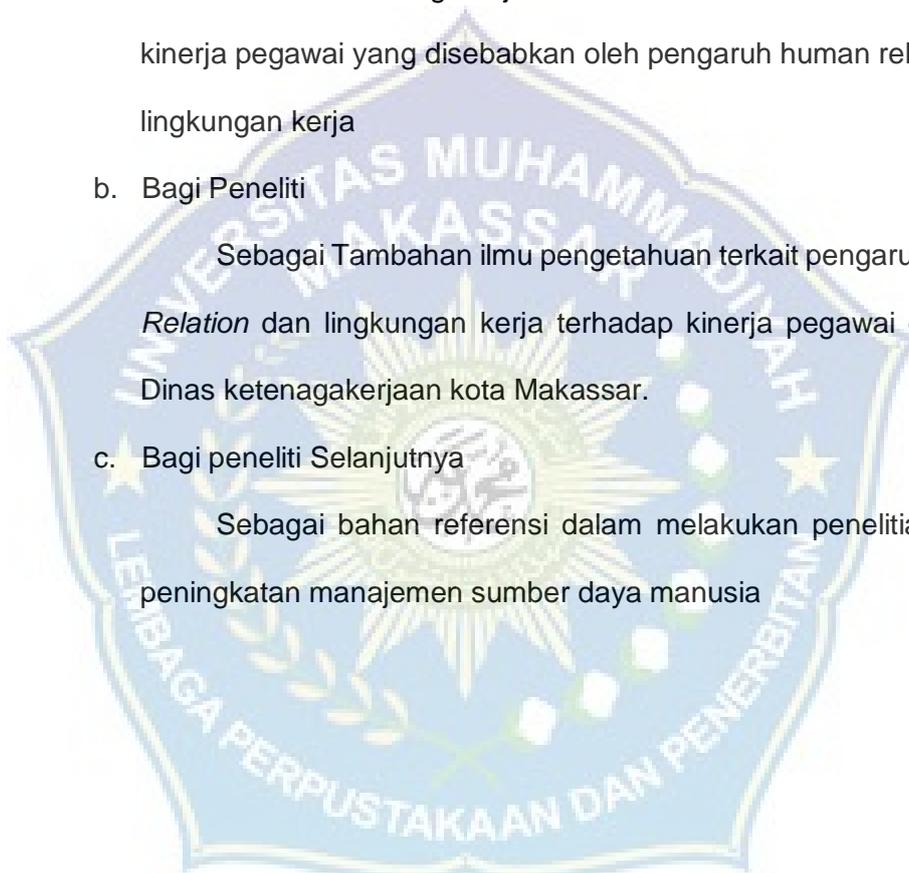
Sebagai bahan untuk memberikan saran dan masukan bagi Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam mengatasi kinerja pegawai yang disebabkan oleh pengaruh human relation dan lingkungan kerja

b. Bagi Peneliti

Sebagai Tambahan ilmu pengetahuan terkait pengaruh *Human Relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas ketenagakerjaan kota Makassar.

c. Bagi peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian terkait peningkatan manajemen sumber daya manusia



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen sumber daya manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu proses yang perlu diperhatikan dalam melakukan perencanaan SDM (Werdiningsih, 2021). Elemen utama pada bidang SDM adalah peran dari manusia sendiri (Arief, 2021). Hal tersebut dikarenakan manusia memiliki peran kendali dalam cakupan berbagai macam elemen lainnya (Nurdiansyah, 2021). Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan peranan SDM dalam kajian ilmu manajemen secara terkusus (Abraham et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan merupakan pelaksana sekaligus penggerak utama dalam berbagai macam kegiatan yang terdapat disebuah instansi (Hosen, 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan penggunaan, pemeliharaan, pengembangan, seleksi, dan penarikan SDM yang diperuntukkan dalam pencapaian tujuan para pegawai (Fatahillah, 2021). Pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan, terutama mengingat peran pegawai sebagai aset penting yang membutuhkan perhatian khusus. Oleh karena itu, diperlukan manajemen SDM yang mampu mengelola

dan menangani berbagai permasalahan terkait kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu yang mengeksplorasi proses optimalisasi pemanfaatan pegawai guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Budianto et al., 2020).

b. Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mengelola sumber daya manusianya secara efektif (Dessler, 2020). Karena sumber daya manusia (SDM) di anggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis.

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut (Dessler, 2020) adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan SDM

Meramalkan kebutuhan SDM dimasa depan, menentukan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2) Analisis pekerjaan

mengumpulkan informasi tentang tugas tanggung jawab, dan persyaratan pekerjaan, digunakan untuk merancang program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan.

3) Rekrutmen dan seleksi

Mencari dan memilih kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang kosong

4) Orientasi dan pelatihan

Membantu karyawan baru beradaptasi dengan organisasi,
meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai

5) Manajemen kinerja

Menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja pegawai
dan memberikan umpan balik pada pegawai

6) Kompensasi dan manfaat

Menentukan gaji dan tunjangan pegawai, dan merancang
program intensif

7) Kesehatan dan keselamatan kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat,
mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja

8) Hubungan industrial

Membangun hubungan yang baik dengan serikat pekerja,
dan menegosiasikan kontrak kerja

9) Manajemen keanekaragaman

Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi
semua pegawai, dan memanfaatkan keragaman untuk
meningkatkan kinerja organisasi.

10) Etika dan tanggung jawab sosial

Menerapkan praktik manajemen SDM yang etis dan
bertanggung jawab, dan mematuhi peraturan
ketenagakerjaan.

2. Human Relation

a. Pengertian *Human Relation*

Menurut (Hasibuan, 2021) *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, terlaksana atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan seseorang demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya merupakan membentuk integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Menurut Effendy dalam (Suryati, E., Marlina, N., & Mandiri, 2023) *human relation* adalah komunikasi persuasive yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. *Human relation* adalah komunikasi *persuasive* yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kedua belah pihak.

Human Relation dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi *persuasive*, karena dengan melaksanakan *human relation* pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para pegawainya secara baik. Menurut Pangestu (2019) hal paling penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang baik adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*Human Relation*). *Human Relation* adalah keseluruhan

rangkain hubungan, baik yang bersifat formal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan serta bawahan dengan bawahan yang lain harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork* dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka mencapai tujuan. *Human relation* merupakan salah satu unsur penting dalam berkomunikasi. Dalam hal ini komunikasi telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran dan perasaan serta melakukan tindakan bersama.

b. Indikator *human relation*

Berikut beberapa indikator *human relation* menurut (Mangkunegara, 2015) diantaranya :

1. Saling menghormati dan percaya

Ketika saling menghormati dan percaya terjalin dalam suatu hubungan, akan tercipta rasa aman, nyaman, dan saling mendukung. Hal ini akan mendorong komunikasi yang terbuka serta kerjasama yang efektif.

2. Komunikasi terbuka dan efektif

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi yang terbuka dan efektif untuk menghindari rasa salah paham serta tujuan bersama dapat tercapai.

3. Kerjasama dan kerjasama tim

Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama ini didasari atas kesadaran bahwa dengan usaha bersama, tujuan yang diinginkan

akan lebih mudah tercapai

4. Lingkungan kerja positif

Lingkungan kerja yang positif adalah tempat kerja dimana pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi sehingga membuat kinerja membaik.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan atau lingkup kerja suatu individu baik dari segi lokasi, rekan kerja, sarana dan prasarana yang dapat memenuhi seluruh kegiatan individu dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Enny, 2019) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi.

Lingkungan kerja yaitu sesuatu disekitar yang mengelilingi pekerja dan mempengaruhi kemampuan untuk melakukan tugasnya, artinya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. baik atau buruknya kinerja seorang pegawai sampai batas tertentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Semakin baik lingkungan yang ada maka semakin baik pula kinerja pegawainya, begitu pula sebaliknya (Syukri et al., 2020).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Dolosedo & Watung, 2020) lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja yang baik bagi pegawai bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kebalikannya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan pegawai yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu.

b. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Setiawan, R. & Lestari, 2016) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan dalam

suatu organisasi. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru akan tetapi merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Landasan sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen (Abdurrahman et al., 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman et al., 2019).

Menurut wirawan (2019), kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Pembatasan ini memperjelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya,

kinerjanya diukur dari segi kualitas dan kuantitas (penilaian kinerja). Sedangkan menurut (Sudiantini et al., 2023) kinerja adalah suatu usaha yang dikeluarkan oleh para pekerja agar dapat diselesaikan dengan hasil memuaskan yang akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja.

b. Indikator kinerja

(Mangkunegara, 2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan terkait Pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas

ketenagakerjaan kota Makassar, terdapat beberapa tinjauan teori yang relevan dan dapat menjadi dasar untuk memahami konteks dan konsep yang terkait

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode penelitian	Teknik pengumpulan Data	Hasil Penelitian
1.	Ika Inayatul, Lutfiya, Lik Anah (2022)	Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Queen Ice Asia Bangkalan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Observasi - Wawancara - Kuesioner - Dokumentasi 	<i>Human Relation</i> pada PT. Queen Asia Bangkalan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik human relation maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT. Queen Ice Asia Bangkalan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Human Relation</i> dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Queen Ice Asia Bangkalan.
2.	Enden Suryati, N. Marlina, Puspa Mandiri (2023)	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur).	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Angket (Kuesioner) - Analisis Deskriptif - Analisis Kuantitatif 	<i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu sebesar $164,678 > 3,175$. Hasil dari penelitian ini juga

					memperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi antara Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,864 atau 86,4% sedangkan 13,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam peneliti.
3.	Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana, (2020)	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Observasi - Wawancara - Kuisisioner - Studi Pustaka - Dokumentasi 	<i>Human relation</i> Berpengaruh positif dan signifikan terhadap k epuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama. <i>Human relation</i> , disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama
4.	Alfarry Yudi Isili, Bernhard Tewel, Irvan Trang (2022)	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> , <i>human relation</i> dan semangat kerja Terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaa n masyarakat dan desa Provinsi sulut di masa pandemi covid-19	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kuesioner - Observasi - Wawancara 	<i>Knowledge Sharing</i> , <i>Human Relation</i> dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara. <i>Knowledge Sharing</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 2. <i>Human Relation</i> secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas

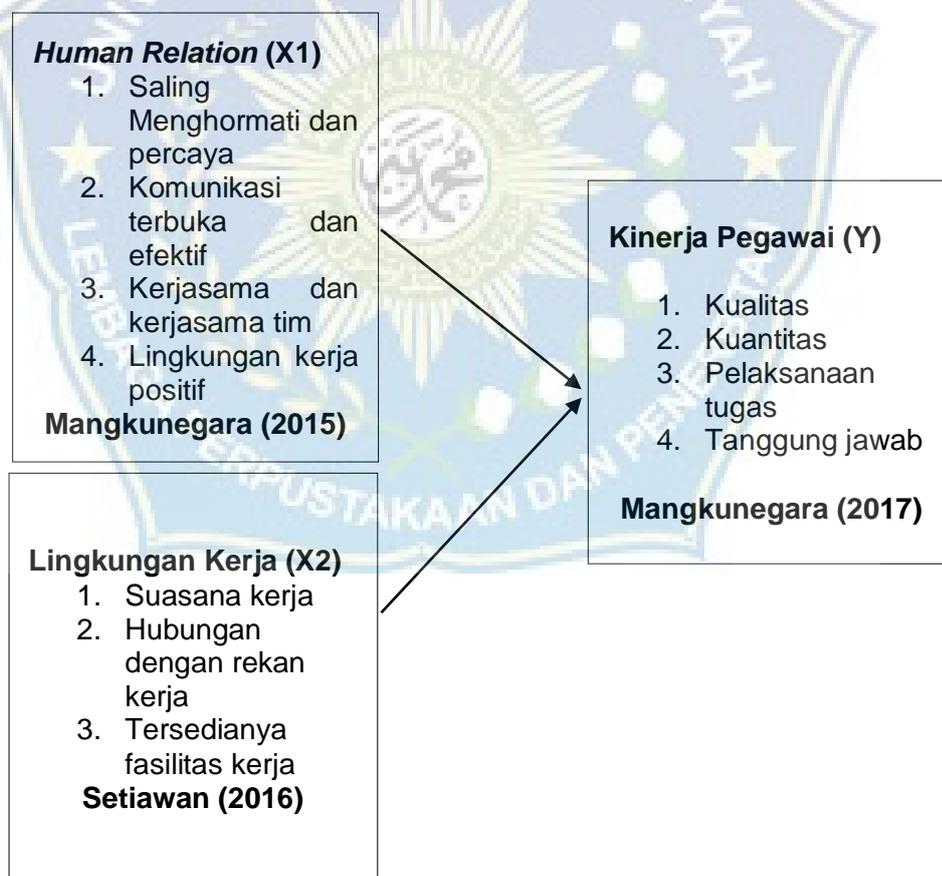
					Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Utara
5.	Ni Made Dwi Martini, I Gusti Ayu Wimba, I Made Astrama (2023)	Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor BapelitbangK abupaten Tabanan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kuesioner - Observasi - Wawancara 	Hasil kajian yang Dilakukan terlihat bahwa <i>Human relation</i> dan Lingkungan kerja Berhubungan searah dengan etos kerja. <i>Human relation</i> dan lingkungan kerja yang meningkat memicu peningkatan etos kerja pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Tabanan. Human relation Dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tingkat etos kerja pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Tabanan
6.	Yuniria Zendrato, Tri Handayani, Muhamad Yahdi, Andarias Sambo (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Human Relationship</i> Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri KCP Jakarta Ragunan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kuesioner 	Beban kerja dan <i>human relationship</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri KCP Jakarta Ragunan. Human relationship secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Bank Mandiri KCP Jakarta Ragunan.
7.	Endang Koslendra, Fabsri Susanti (2022)	THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS AND THE WORKING ENVIRONMENT TOWARDS EMPLOYEE WORK ETHIC (Case Study at the South Coast District Inspectorate)	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaires 	the conclusion in this study is that human relation has a positive and significant effect on the work ethic of the South Coast District Inspectorate employees. The better the human relations, the more the work ethic will increase. The work environment has a positive and significant effect on the South Coast District Inspectorate

					employees' work ethic. The more conducive the work environment, the more the work ethic will increase. Meanwhile, human relations and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the work ethic of employees of the South Coast District Inspectorate
8.	Rivaldi Sondakh Greis M. Sendow Genita G. Lumintang (2023)	Pengaruh <i>human relation</i> , beban kerja mental dan <i>work life balance</i> terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk <i>branch office</i> Manado	Kuantitatif	- Kuesioner	Secara parsial <i>Human relation</i> berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk <i>Branch Office</i> Manado. Secara Simultan <i>Human relation</i> , Beban kerja mental dan <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk <i>Branch Office</i> Manado.
9.	Irwan Abidin, Maryadi, Syil via Sjarlis (2023)	Pengaruh <i>human relation</i> , kondisi lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada sekolah SMP negeri se kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng	Kuantitatif	- Observasi - Angket (kuesioner)	<i>Human Relation</i> sebagai variable independent pertama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Kondisi Lingkungan Fisik sebagai variable independent kedua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
10.	Oktavin Datu Mikan Sampetodin g, Abd. Rahman	Pengaruh lingkungan kerja, <i>human relation</i> dan insentif	Kuantitatif	- Kuesioner	lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Bank CIMB Niaga.

	Kadir, Sobarsyah (2023)	terhadap produktivitas karyawan pada bank cimb niaga makassar		Sedangkan <i>human relation</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank CIMB Niaga
--	-------------------------	---	--	---

C. Kerangka Pikir

Menurut (Sugiyono., 2018) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka pikir memberikan gambaran awal terkait pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti menggunakan kerangka pikir seperti berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pikir diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik analitik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan teknik ilmiah ilmiah untuk mengumpulkan data numerik, melakukan analisis statistik, dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan (Priyanda et al., 2022).

Metode pendekatan survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan peneliti) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan lain sebagainya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No.72, Banta-Bantaeng, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, yaitu bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2024

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka-angka dan pengukuran numerik. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menguji hubungan antara variabel-variabel dengan menggunakan analisis statistik (Creswell, 2014). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menyediakan pemahaman yang jelas tentang fenomena penelitian melalui pengumpulan data yang dapat diukur secara kuantitatif.

b. Data Kualitatif

Pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial secara mendalam melalui interpretasi konteks, pengalaman, dan perspektif individu, yang terlibat dalam fenomena tersebut. Penelitian kualitatif berfokus pada makna, konstruksi sosial, dan kompleksitas dari fenomena yang diteliti (Creswell, 2014). Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.

2. Sumber Data

a.) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan. Data primer didapatkan oleh peneliti secara langsung dengan cara wawancara, survei, eksperimen dan sebagainya.

b.) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan informasi dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumen-dokumen penting, situs web, buku, dan sebagainya. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung didapatkan dari objek melalui wawancara.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan sifat dan karakteristik tertentu di mana peneliti menentukan, mempelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono., 2018)

Berdasarkan penjelasan di atas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan jumlah pegawai 106 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono., 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan jumlah populasi pegawai

pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebanyak 106 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian, dapat dihitung menggunakan rumus slovin, Sugiyono (2017) mengatakan bahwa rumus Slovin merupakan cara praktis untuk menentukan besarnya sampel dengan syarat jumlah populasi yang relatif besar.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e : taraf kesalahan (standart error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah;

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0,01)}$$

$$n = \frac{106}{1 + (1,06)}$$

$$n = \frac{106}{2,06}$$

$$n = 51,45$$

$$= 51,45 \text{ dibulatkan menjadi } 51$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin maka diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 51 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara

objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Berikut beberapa langkah-langkah pengumpulan data untuk menggali informasi dari berbagai sumber diantaranya :

1. Observasi

Menurut (Sugiyono., 2018) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengamatan langsung berkenaan dengan permasalahan terkait kinerja pegawai di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

2. Angket/Kuesioner

Angket adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan informasi (Sugiyono., 2018). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang dapat diharapkan oleh responden.

Kuesioner tersebut dibagikan kepada pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebanyak 51 pegawai sesuai dengan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait dengan *Human Relation* dan Lingkungan Kerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mencari dan menganalisis data yang sudah ada (Sugiyono., 2018). Dokumentasi penelitian ini dilakukan dengan mengkaji data-data yang telah ada yaitu antara lain jumlah karyawan, struktur

organisasinya dan sebagainya.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan tentang makna dan cara pengukuran variable dalam suatu penelitian (Sugiyono., 2018). Operasional Variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional. Sehingga dapat di amati atau diukur untuk memberikan kesamaan pengertian variabel yang diteliti. Berikut merupakan tabel definisi operasional :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variable	Definisi Operasional	Indikator
1.	(X1): <i>Human Relation</i>	Hubungan kemanusiaan yang harmonis dalam situasi kerja untuk meningkatkan semangat dalam bekerja demi tercapainya tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling menghormati dan percaya 2. Komunikasi terbuka dan efektif 3. Kerjasama dan kersama tim 4. Lingkungan kerja positif
2.	(X2): Lingkungan Kerja	sesuatu yang ada pada lingkungan atau lingkup kerja pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja
3.	(Y): Kinerja Pegawai	hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan integritas dalam jangka waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. kuantitas 3. pelaksanaa tugas 4. tanggung jawab

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert. Skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Tanggapan instrument untuk setiap pertanyaan atau pernyataan berada pada skala sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono., 2018).

Skala likert mencakup pilihan jawaban yang terdiri dari lima pilihan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

1. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Yeni, (2014) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu tes. Jika r_{hitung} lebih besar dari, r_{tabel} maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan valid jika Cronbach's alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2018)

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis model regresi linier berganda, hipotesis harus diuji dengan mempertimbangkan asumsi klasik. Asumsi klasik tersebut terdiri dari

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan variance inflation factor (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI).

c. Uji Heteroskedasitas

Pada suatu model regresi, keberhasilan memenuhi persyaratan dinyatakan ketika terjadi keseragaman varians dari residual antar pengamatan, yang disebut homoskedasitas. Deteksi heteroskedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot, dimana nilai ZPRED (nilai prediksi) diplotkan terhadap SRESID (nilai residual). Model yang dianggap baik adalah yang tidak menunjukkan pola khusus pada grafik, seperti penumpukan ditengah, penyempitan dan perluasan, atau sebaliknya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menentukan suatu model hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) yang diketahui lebih dari satu sehingga membuat sebuah model yang linear (Fahlepi, M. R., & Widjaja, 2019); (Saputra, H., & Rizal, 2019). Model regresi linier berganda dalam penelitian dapat diperlihatkan pada

persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

X1 = *Human Relation*

X2 = Lingkungan Kerja

E = Standar Error

H. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dalam penelitian digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen secara sendiri-sendiri atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Romadhoni et al.,2022). dengan kriteria pengambilan keputusan hipotesis jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka setiap variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Saputra & Rizal,2019).

2. Koefisien Determinan (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) dipraktikkan dalam mengukur sejauh mana sebuah variabel independen dapat menjelaskan tentang variasi dalam sebuah variabel dependen. Rentang dari nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 hingga 1. Jika ditemukan nilai sebuah koefisien determinasi yang memang mendekati angka 0, artinya memberikan pesan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menginterpretasikan sebuah variasi dalam variabel

dependen. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1, itu menandakan bahwa variabel independen memanglah memiliki sebuah kemampuan yang sangat dalam menginterpretasikan sebuah variasi dalam variabel dependen (Sugiyono., 2018)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Departemen yang diserahi untuk menangani masalah tenaga kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya. Dalam periode perang kemerdekaan yang terjadi pada masa kabinet presidential, masalah perubahan berada dibawah dan ditangani oleh kementerian sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa kabinet syahrir III. Pergantian kabinet yang terjadi berulang kali, serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuhan semakin pelik, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Maklumat presiden No.7 Th.1947 yang diumumkan pada tanggal 3 juli 1947 tentang susunan kabinet Syarifuddin bahwa menteri perubahan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan dikeluarkannya penetapan pemerintah No.3 Th. 1947 tanggal 25 juli 1947, eksistensi tugas pokok kementerian sosial, termasuk didalamnya pelimpahan organisasi jawatan perburuhan personil dan mata anggarannya. Oleh karena itu, tanggal 25 juli berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja No. Kep.28/MEN/1992 ditetapkan sebagai "hari

jadi” Departemen tenaga kerja.

Pada periode demokrasi Liberal, Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), Organisasi kementerian perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial. Pada masa RIS, Negara Kesatuan Republik Indonesia di Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS, sehingga pada masa itu ada menteri perburuhan di Yogyakarta. Setelah RIS bubar struktur organisasi kementerian perburuhan tampak lebih lengkap karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. di tingkat pusat organisasi kementerian perburuhan terdiri dari dua Direktorat Tenaga Kerja (PMP 79 Tahun 1954).

Periode orde baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementerian berubah menjadi departemen tenaga kerja. Struktur organisasi Departemen Tenaga Kerja berdasarkan presidium Kabinet Ampera No.75/U/II/1996 mengalami penyempurnaan termasuk departemen tenaga kerja yang diatur dengan keputusan presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintahan dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat tiga kali pergantian kabinet.

Dalam perkembangannya organisasi departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahkan urusan koperasi ke departemen perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masa urusan transmigrasi dilimpahkan ke departemen Transmigrasi. Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan “ Holding Company Type” beralih ke pendekatan “ Integrated Type”. Struktur

organisasi yang baru diatur dalam keputusan menteri Tenaga Kerja No.Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Kepres Tahun 1947, dan masa Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi Departemen Tenaga Kerja Bertambah 2 (dua). Unit eselon I yaitu Direktorat Jendral Binalattas dan badan perencanaan dan pengembangan beban kerja, sehingga Pelita VI telah dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA, dan sekarang menjadi DASA KARYA.

Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah secara efektif 1 Januari 2001, sesuai Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang kewenangan Propinsi sebagai daerah Otonomi.

Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah Kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Berdasarkan perda Kota Makassar tahun 2004 pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

2. Visi dan misi

Visi

Mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua.

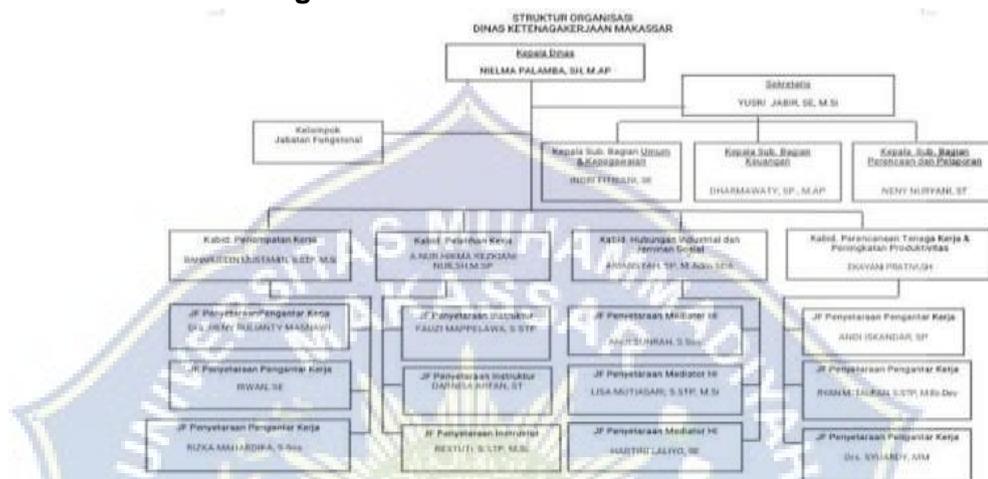
Misi

Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan penempatan kerja yang di dukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.Terciptanya hubungan industri yang harmonis, dinamis,

berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

1. Struktur organisasi

1. Struktur organisasi



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Gambar 4.2

2. Job description

1. Kepala dinas

- Mengkoordinasi penyusunan perencanaan kerja Dinas Tenaga Kerja.
- Membagi tugas Sekretariat, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Unit Pelaksanaan, Teknis Dinas atau kelompok jabatan Fungsional sesuai dengan bidangnya.
- Memberikan arahan kepada Sekretariat, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Unit Pelaksana, Teknis Dinas dan kelompok jabatan fungsional untuk kelancaran

pelaksanaan tugas.

- Memberikan petunjuk kepada bawahan di lingkungan seksi penempatan Tenaga Kerja TTG, usaha mandiri dan TKMT agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

2. Sekretariat

- Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administrative bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat menyelenggarakan fungsi :
 - Pengelolaan Kesekretariatan.
 - Pelaksanaan urusan kepegawaian dinas.
 - Pelaksanaan urusan keuangan dan penyusunan neraca SKPD
 - Pelaksanaan urusan keuangan urusan perlengkapan.
 - Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga.
 - Pengkoordinasian perumusan program dan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja.
 - Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang perencanaan, perluasan dan penempatan tenaga kerja

1. Bidang Perencanaan, Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan, menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, melaporkan penyusunan rencana tenaga kerja, penyebar

luasan informasi pasar kerja, pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang Penempatan, Perluasan dan Perencanaan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penempatan dan pendayagunaan tenaga kerja, bursa kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan.
- b. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan penempatan tenaga kerja.
- c. Menyiapkan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian izin dan pengawasan bidang penempatan dan pendayagunaan.
- d. Menyiapkan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian izin dan pengawasan perpanjangan izin pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKAWP).
- e. Mengelolah administrasi urusan tertentu

2. Bidang pembinaan hubungan industrial syarat-syarat kerja dan kesejahteraan

1. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Syarat-Syarat Kerja dan Kesejahteraan mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan, mengkoordinasi, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi pembinaan hubungan industrial syarat-syarat kerja dan kesejahteraan.

2. Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Syarat-Syarat Kerja dan Kesejahteraan menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyiapkan bahan pembinaan melalui pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Peraturan Perusahaan (PP), Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Koperasi Karyawan.
- b. Melakukan pengawasan ke P4-D/P4-P atau Peradilan Hubungan Industrial terhadap kasus PHI/PHK untuk mendapatkan kepastian hukum terhadap pihak-pihak yang berselisih.
- c. Melaksanakan pembinaan dan pembentukan LKS Bipartite di perusahaan dan mempersiapkan pokok-pokok pikiran sebagai bahan persidangan anggota LKS Tripartite.
- d. Melakukan penyuluhan dan pembinaan dalam badan-badan swasta yang mengelola jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja agar membentuk jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
- f. Mengelola administrasi urusan tertentu.

3. Bidang pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan

1. Bidang pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan,

mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang pengawas dan perlindungan ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis perlindungan ketenagakerjaan.
- b. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pengendalian teknis pemberian perlindungan ketenagakerjaan.
- c. Menyiapkan bahan bimbingan dan pengawasan pada perusahaan yang meliputi pemeriksaan norma kerja, peraturan jamsostek, kesehatan kerja secara berkala.
- d. Menyiapkan bahan penyuluhan atau pembinaan dalam badan-badan swasta yang mengelola jaminan social (Jamsos) perlindungan tenaga kerja.
- e. Mengelola administrasi urusan tertentu.

4. Jabatan fungsional

- Melaksanakan urusan rumah tangga unit.
- Melakukan pembinaan dan penyuluhan di bidang penyaluran dan penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja.
- Melakukan pembinaan dan pengembangan ketenagakerjaan melalui pelatihan peningkatan produktivitas

tenaga kerja.

- Melaksanakan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial (HI), Norma Keselamatan Kerja (K3) dan Norma Kerja.

B. Penyajian Data (Hasil penelitian)

1. Karakteristik responden

Data karakteristik responden merujuk pada data yang dikumpulkan mengenai profil objek penelitian untuk mengetahui informasi lebih lanjut. Dalam penelitian ini karakteristik responden ini meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, penjelasan lebih lanjut mengenai karakteristik responden akan disajikan pada tabel berikut

a. Usia

Karakteristik berdasarkan rentan usia bertujuan untuk memahami kelompok yang ada didalam instansi. Berikut data responden berdasarkan usia dapat dinilai pada tabel dibawah ini

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	jumlah responden	presentase
1	22-30	27	52%
2	31-35	14	28%
3	36-40	5	10%
4	41-45	5	10%
Total		51	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Agustus 2024)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa usia responden pada usia 22-30 tahun yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 52%, lalu usia 31-35 tahun sebanyak 14 responden atau 28%, usia 36-40 sekitar 5 responden atau 10%, terakhir usia 41-45 sekitar 5 responden atau 10%. Pada penelitian ini usia responden terbanyak berada pada rentang usia 22-30 yang dimana usia tersebut merupakan Usia produktif untuk bekerja.

b. Jenis kelamin

Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini sebanyak 51 orang. Berikut yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Pegawai	Presentase
Perempuan	35	68%
Laki-Laki	16	32%
Total	51	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Agustus 2024)

Tabel 4.5 menunjukkan informasi mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau sebesar 68% sedangkan responden jenis kelamin laki laki sebanyak 16 orang atau sebesar 32%.

c. Jenjang pendidikan

Karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	SMA/SMK	15	29%
2	S1	32	62%
3	S2	4	9%
4	S3	-	0%
Total		51	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Agustus 2024)

Karakteristik responden yang berjumlah 51 orang dengan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat SMA/SMK yaitu 15 dengan presentase 29%, tingkat pendidikan S1 yaitu 32 dengan presentase 62%, tingkat pendidikan S2 yaitu 4 dengan presentase 9%, tingkat pendidikan S3 0. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 32 orang responden pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

d. Masa kerja

Masa kerja merupakan salah satu karakteristik penting yang dibutuhkan dalam peneliti. Informasi mengenai data responden berdasarkan masa kerja di uraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah responder	Presentase
1	3-5 tahun	16	31%
2	6-10 tahun	15	29%
3	11-15 tahun	20	40%
Total		51	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Agustus 2024)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling banyak berada pada 11-15 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 40%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 29%, Responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 31%.

2. Analisis deskriptif variabel penelitian

a. Tanggapan responden mengenai *Human relation*

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item dari variabel *Human relation* (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Variabel *Human Relation* pada penelitian ini diukur dengan 4 indikator yang dibagi menjadi 8 pernyataan. Hasil tanggapan variabel *Human Relation* kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Human relation

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X1.1.1	8	25	18	-	-	51	3.80
2	X1.1.2	9	27	15	-	-	51	3.88
3	X1.2.1	7	33	11	-	-	51	3.92
4	X1.2.2	11	31	9	-	-	51	4.04
5	X1.3.1	6	28	17	-	-	51	3.78
6	X1.3.2	10	30	11	-	-	51	3.98
7	X1.4.1	5	42	4	-	-	51	4.02
8	X1.4.2	11	33	7	-	-	51	4.08
Total								31.51

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 8 item pernyataan tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah X1.8 dengan indikator

lingkungan kerja positif dan nilai mean sebesar 4,08. Pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah X1.5 dengan indikator kerjasama dan kerjasama tim dan nilai mean sebesar 3.78. Maknanya indikator lingkungan kerja positif dapat berpengaruh terhadap motivasi pegawai sehingga kinerja pegawai bisa meningkat.

b. Tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini di ukur dengan 3 indikator yang di bagi menjadi 6 item pernyataan. Hasil tanggapan variabel lingkungan kerja kemudian di olah ke dalam spss. Adapun hasilnya di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Lingkungan kerja

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X2.1.1	12	29	10	-	-	51	4.04
2	X2.1.2	10	30	11	-	-	51	3.98
3	X2.2.1	12	34	5	-	-	51	4.14
4	X2.2.2	11	35	5	-	-	51	4.12
5	X2.3.1	19	23	8	1	-	51	4.18
6	X2.3.2	16	23	11	1	-	51	4.06
Total								24.51

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 6 item pernyataan adalah X2.5 dengan indikator tersedianya fasilitas kerja dan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,18. Selanjutnya nilai terendah adalah X2.2 dengan indikator suasana kerja, adapun nilai mean yang diperoleh adalah 3,98. Makna dari indikator tersedianya fasilitas kerja dapat menjadi salah satu faktor penunjang proses dalam bekerja.

c. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Kinerja pada penelitian ini di ukur dengan 4 indikator yang dibagi menjadi 8 item pernyataan. Hasil tanggapan variabel kinerja kemudian di olah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Kinerja pegawai

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Y.1.1	6	34	11	-	-	51	3.90
2	Y.1.2	8	37	6	-	-	51	4.04
3	Y.2.1	10	31	9	1	-	51	3.98
4	Y.2.2	13	24	12	2	-	51	3.94
5	Y.3.1	12	30	9	-	-	51	4.06
6	Y.3.2	17	29	5	-	-	51	4.24
7	Y.4.1	22	27	2	-	-	51	4.39
8	Y.4.2	23	24	4	-	-	51	4.37
Total								32.92

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 8 item pernyataan adalah Y7 dengan indikator tanggung jawab dan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,39. Selanjutnya nilai terendah adalah Y1 dengan indikator kualitas kerja, adapun nilai mean yang diperoleh adalah 3,90. Maknanya apabila pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja.

3. Hasil Olah Data dan Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari r-hitung pada output SPSS. Dalam pengujian ini

menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,232. Jika r-hitung > r-tabel, maka instrument penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil uji validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Human Relation (X1)	X1.1	0,622	0,232	Valid
	X1.2	0,611	0,232	Valid
	X1.3	0,630	0,232	Valid
	X1.4	0,649	0,232	Valid
	X1.5	0,634	0,232	Valid
	X1.6	0,584	0,232	Valid
	X1.7	0,442	0,232	Valid
	X1.8	0,380	0,232	Valid
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,557	0,232	Valid
	X2.2	0,618	0,232	Valid
	X2.3	0,472	0,232	Valid
	X2.4	0,571	0,232	Valid
	X2.5	0,658	0,232	Valid
	X2.6	0,532	0,232	Valid
Kinerja pegawai	Y1	0,351	0,232	Valid
	Y2	0,520	0,232	Valid
	Y3	0,536	0,232	Valid
	Y4	0,588	0,232	Valid
	Y5	0,602	0,232	Valid
	Y6	0,563	0,232	Valid
	Y7	0,541	0,232	Valid
	Y8	0,438	0,232	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r hitung lebih besar dari pada r- tabel. Hal ini berarti bahwa data yang di peroleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliable apabila nilai yang ditetapkan yaitu cronbach Alpha > 0,60. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	keterangan
<i>Human relation (X1)</i>	0,706	8	Realiabel
Lingkungan kerja (X2)	0,576	6	Realiabel
Kinerja pegawai (Y)	0,609	8	Realiabel

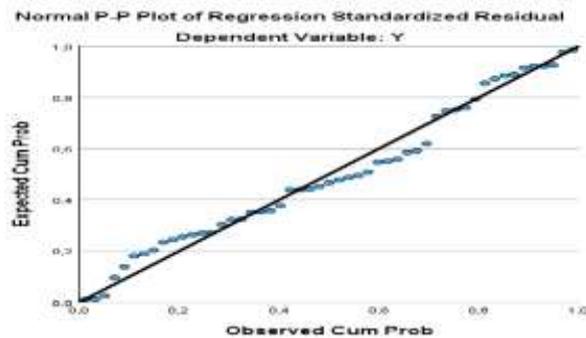
Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Hasil output pada tabel 4.12 menunjukkan Cronbach Alpha variabel Human relation (X1) sebesar $0,706 > 0,60$, Lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai $0,576 > 0,60$ dan Kinerja pegawai (Y) $0,609 > 0,60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

4. Hasil uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018)



Sumber :
Data

diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Gambar 4.3
Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas probability plot diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dikarenakan titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu

Pengambilan keputusan: Tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0.100 dan VIF <10.00

Tabel 4.13
Uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,064	5,435		4,980	<,001		
	X1	,024	,133	,025	,178	,860	,980	1,021
	X2	,209	,166	,180	1,255	,215	,980	1,021

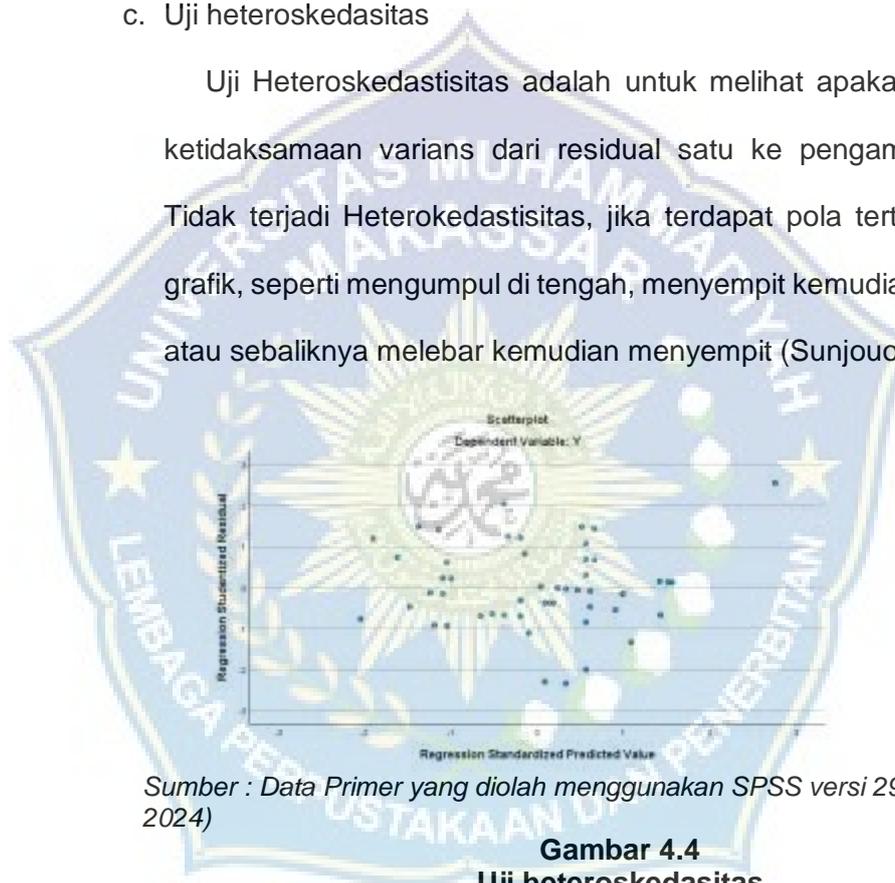
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance Human relation $0.980 > 0.100$ dan VIF $1.021 < 10,00$ Nilai tolerance Lingkungan kerja $0.980 > 0.100$ dan VIF $1.021 < 10,00$ Artinya tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

c. Uji heteroskedasitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain. Tidak terjadi Heterokedastisitas, jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Sunjouo,2013).



Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Gambar 4.4
Uji heteroskedasitas

Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu , dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

5. Analisis regresi linear berganda

Regresi Linear berganda di gunakan untuk menganalisis pengaruh tuntutan organisasi, dukungan keluarga, dan burnout. Tingkat kepercayaan digunakan dalam analisis ini adalah $\alpha = 5\%$. Hasil analisis regresi berganda di tunjukkan dalam tabel di bawah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,064	2,228		12,146	<,001
	Human Relation	,024	,055	,057	,433	,667
	Lingkungan Kerja	,209	,068	,406	3,062	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : DataData Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Berdasarkan output SPSS, maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 27,064 + 0,024 X_1 + 0,209X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persamaan regresi $Y = 27,064 + 0,024 X_1 + 0,209X_2 + e$ menyatakan bahwa nilai bilangan konstanta (b_0) tersebut bernilai positif yang berarti bahwa jika *Human relation* (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol maka Kinerja pegawai (Y) akan sebesar 27,064.
2. $b_1 = 0,024$ atau 2,4 %, artinya variabel *Human relation* bernilai positif

terhadap Kinerja pegawai. Koefisien regresi (X1) sebesar 0,024 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) Human Relation sebesar 1 akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,024 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. $b_2 = 0,209$ atau 20,9 artinya variabel Lingkungan kerja bernilai positif terhadap Kinerja pegawai. Koefisien regresi (X2) sebesar 0,209 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) Human Relation sebesar 1 akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,209 dengan asumsi variabel lain tetap.

6. Hasil uji hipotesis

a. Uji signifikan parsial (uji statistik t)

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

Tabel 4.15
Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,064	2,228		12,146	<,001
	Human Relation	,024	,055	,057	,433	,667
	Lingkungan Kerja	,209	,068	,406	3,062	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas hasil uji signifikan parsial (uji statistik t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.15 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *Human Relation* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), yaitu $0,667 > 0.05$ dan nilai thitung $0,433 <$ nilai t-tabel 1.676 maka H_{a1} ditolak H_{o1} diterima Artinya *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 2. Berdasarkan tabel 4.15 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yaitu $0,004 < 0.05$ dan nilai thitung $3,062 >$ nilai ttabel 1.676 maka H_{o1} ditolak H_{a1} diterima artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Koefisien determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 4.16

Tabel 4.16
Koefisien Determinan (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,174	,140	1,084

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

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 29 (Agustus 2024)

Berdasarkan tabel 4.16 dipengaruhi nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,174 atau 17,4% . Jadi besarnya pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,174 (17,4%).

C. Analisis dan interpretasi (pembahasan)

1. Pengaruh human relation terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian dan olah data menyatakan bahwa variabel *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel bebas (X_1) *Human Relation* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.16 yang menunjukkan bahwa nilai thitung $0,433 <$ nilai t-tabel $1,676$ dengan tingkat signifikansi $0,667 > 0,05$ maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.

Penelitian ini juga dapat diketahui hasil variabel *Human Relation* memiliki nilai koefisien regresi berganda bertanda positif sebesar 0,024 atau 2,4% sehingga perhitungan variabel *Human Relation* memperoleh pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini bermakna *Human Relation* (X_1) tidak berpengaruh signifikan karena jumlahnya kecil (2,4%) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kata lain H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dimana nilai t-hitung yang dihasilkan lebih besar dari t-tabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.16 yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 3,062 > \text{nilai } t_{tabel} 1,676$, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu $0,004 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya Lingkungan Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Penelitian ini juga dapat diketahui hasil variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,209 sehingga perhitungan variabel Lingkungan Kerja memperoleh pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya apabila Lingkungan Kerja tinggi maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan tingkat signifikansi variabel *Human Relation* Berbeda dengan variabel Lingkungan Kerja. Oleh karena itu untuk mengurangi terjadinya Kinerja pegawai turun maka perusahaan harus Menciptakan Lingkungan kerja yang baik dan untuk Pegawai harus mampu mendukung terciptanya Lingkungan Kerja baik untuk mencegah terjadinya kinerja yang menurun.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari kedua variabel independent tersebut. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Hal ini dapat dilihat dari uji t menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya *Human Relation* dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Apabila *Human Relation* baik maka Kinerja Pegawai pun akan meningkat begitupun sebaliknya. Meskipun hasil yang didapatkan kecil tapi masih mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai namun tidak signifikan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari uji T diperoleh hasil pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan. Artinya Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Apabila Lingkungan Kerja baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat begitupun sebaliknya.

B. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Oleh karena itu peneliti memberikan saran untuk perusahaan atau organisasi agar senantiasa meningkatkan lagi fasilitas yang ada sehingga tujuan organisasi dapat berjalan efektif dan efisien.
2. Saran bagi pegawai agar untuk senantiasa membangun hubungan yang baik sesama pegawai karena dapat meningkatkan kinerja. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Hubungan yang baik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Chandrasari, A., Abdullah, M., Purwanto, E. O., Puspita, R., & Yulianto, A. R. (2024). Kinerja Karyawan Dalam Kajian Multifaktorial: Memahami Aspek Determinan Dalam Perspektif Yang Berbeda. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 146–162. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.985>
- Charli, C. O. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekobistek*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i1.62>
- Datu Mikan Sampetoding, O., Rahman Kadir, A., & Sobarsyah, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 241–254. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.4092>
- Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., & Permana, K. W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. *Muhammad Deni, Vivin Afini, Marita Pratisila, Kemas Welly Angga Permana*, 6(2), 1–17.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA.
- Fahlepi, M. R., & Widjaja, A. (2019). Penerapan Metode Multiple Linear Regression Untuk Prediksi Harga Sewa Kamar Kost. *Jurnal STRATEGI - Jurnal Maranatha*, 1(2), 615–629.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 23 (Bthed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ihsan Fairuzsyifa, A., & Sulisty Nugroho, Y. (2024). Analisis Regresi Linier

- Berganda Pengaruh Minat Calon Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Surakarta Menggunakan Python. *Jurnal Informatika Polinema*, 10(2), 265–272. <https://doi.org/10.33795/jip.v10i2.5014>
- Jumang, S. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1207>
- Mangkunegara, S. (2015). *Human Relations in the Workplace: A Practical Guide for Managers and Employes*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Martini, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 103–110.
- Onong Uchjana. (2009). *Human Relations & Public Relations*. Bandung. Mandar Maju.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 115–126. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3958>
- Rofiq, F. B. (2023). Pengaruh Human Relation, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sukses Mitra Sejahtera. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 8, 116–127.
- Saputra, H., & Rizal, F. (2019). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Memilih Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Angkatan 2018. *CIVED*, 6(3).
- Saputro, Galih Adi, Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan

- Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita*, 1(1), 195–215. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1158>
- Setiawan, R. & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184.
- Setya Budi, A. D. A., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryati, E., Marlina, N., & Mandiri, P. (2023). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9774–9784.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syahrival, R., Suhendi, R. M., Ekonomi, F., Galuh, U., & Relationship, H. (2022). *PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA* Pendahuluan Etos kerja merupakan faktor penentu dari keberhasilan individu , kelompok , institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya . Pada pelaksanaan administr. 4, 68–76.
- Zendrato, Y., Handayani, T., Yahdi, M., & Sambo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Human Relationship Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri KCP Jakarta Ragunan. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–11.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Para responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi), saya ZUL KIFLI selaku mahasiswa program studi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”**. Pada kesempatan ini saya memohon pendapat pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden dari kuesioner ini. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan saya akan menjamin kerahasiaannya. Atas kesediaan waktu dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

3. Pilihlah salah satu alternatif yang memenuhi persepsi saudara/i dengan cara memberi tanda centang (✓), adapun makna dari tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

KS = Kurang Setuju = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

4. Istilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Saudara/i miliki.

Data Responden:

2. Nama =
3. Jenis Kelamin = Laki-Laki Perempuan
4. Usia =

5. Tingkat pendidikan = _____
 6. Lama bekerja = _____

Daftar Pernyataan:

Human Relation

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Saling menghormati dan percaya						
1	Pegawai merasa bahwa rekan kerja saya selalu menghargai saya					
2	Pegawai merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat, meskipun berbeda dengan pendapat orang lain					
Komunikasi terbuka dan efektif						
3	Pegawai merasa adanya komunikasi yang kuat sesama pegawai					
4	Pegawai merasa nyaman berkomunikasi satu sama lain, bahkan ketika memiliki perbedaan pendapat					
Kerjasama dan kerjasama tim						
5	Pegawai merasa adanya kerjasama tim yang kuat					
6	Pegawai merasa adanya sikap saling membantu dan mendukung					
Lingkungan kerja positif						
7	Pegawai merasa bahagia dan terlibat dalam pekerjaan					
8	Pegawai merasa didukung oleh rekan kerja					

Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Suasana kerja						

1	Pegawai merasa tidak terganggu dengan kondisi disekitar tempat bekerja					
2	Saya merasa tenang saat menyelesaikan pekerjaan					
Hubungan dengan rekan kerja						
3	Pegawai merasa memiliki hubungan yang kuat dengan para pegawai					
4	Saat pegawai mengalami kesulitan rekan kerja selalu hadir membantu					
Tersedianya fasilitas kerja						
5	Pegawai merasa puas dengan fasilitas yang ada					
6	Tempat pegawai bekerja memiliki fasilitas yang memadai					

Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan atasan					
Kuantitas						
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
4	Pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Pelaksanaan tugas						
5	Pegawai merasa menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan					
6	Pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan					
Tanggung jawab						
7	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya					
8	Pegawai memahami apa yang seharusnya dikerjakan					

LAMPIRAN 2 : Tabel Tabulasi**TABULASI X1 : *Human Relation***

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	3	3	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	5	4	3	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	5	4	4	5	4	4	34
3	3	4	4	4	4	4	3	29
4	5	4	5	4	4	4	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	3	3	4	4	33
3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	3	4	4	3	4	4	5	31
4	4	3	4	3	4	4	5	31
3	3	3	3	4	4	5	5	30
3	4	5	4	4	5	3	3	31
4	4	4	5	4	4	4	3	32
3	4	3	4	4	4	4	4	30
3	4	4	4	4	3	4	4	30
3	3	3	4	4	5	4	5	31
5	4	4	4	3	3	4	5	32
5	3	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	3	3	4	4	28
4	4	4	3	3	3	4	4	29
3	4	4	5	5	4	4	4	33
3	3	4	3	4	4	4	3	28
4	4	3	4	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	4	3	4	30
5	5	4	4	3	3	4	4	32
4	5	4	4	4	3	3	3	30
3	3	4	4	3	4	4	3	28

3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	3	3	3	4	29
3	4	3	3	3	3	4	5	28
3	4	4	5	3	4	4	5	32
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	3	5	5	4	4	33
4	4	3	4	3	4	4	3	29
4	4	3	3	3	4	4	4	29
3	4	3	4	4	4	4	4	30
3	3	3	4	4	4	5	5	31



TABULASI X2 : Lingkungan Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
3	5	4	4	5	4	25
4	5	4	4	5	5	27

4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	3	4	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	27
5	5	4	4	5	5	28
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	3	3	22
3	4	5	4	4	3	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	5	4	2	2	21
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	5	24
3	4	4	4	5	5	25
3	3	3	4	4	5	22
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	5	25
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	5	5	3	25
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	3	3	3	22
5	5	4	4	3	5	26
4	3	4	4	5	5	25
4	3	4	4	5	5	25
4	3	4	4	3	3	21
5	5	5	4	5	4	28
5	3	4	4	5	5	26
4	4	4	3	5	4	24
4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	5	5	3	26
5	4	3	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	4	5	4	26

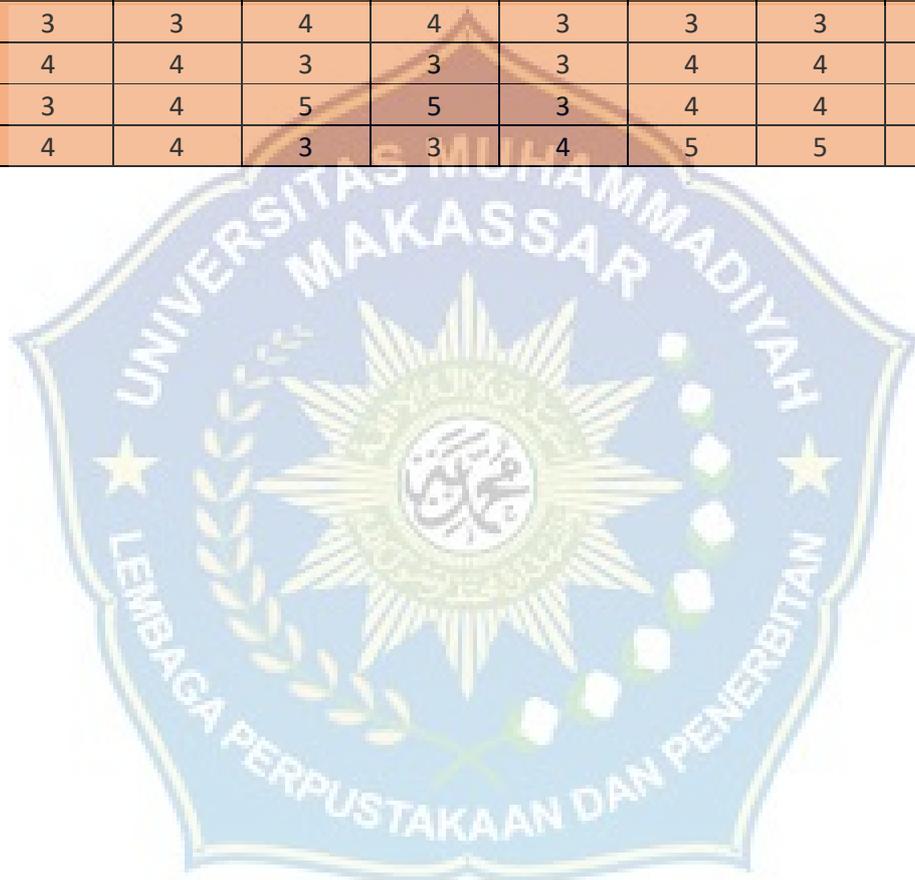
3	4	4	3	4	4	22
4	4	5	4	4	3	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	3	3	4	22
3	4	5	5	4	4	25
3	3	3	4	4	3	20
4	4	4	5	5	5	27
3	3	3	4	4	5	22



TABULASI Y : Kinerja Pegawai

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	2	2	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	2	4	4	4	4	32
4	4	5	3	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	3	3	3	5	4	5	31
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	4	5	35
4	3	3	4	4	4	5	5	32
3	3	4	4	4	5	5	4	32
3	5	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	3	3	4	4	28
4	3	3	4	4	4	5	5	32
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	3	3	4	4	5	5	32
3	4	4	5	5	4	4	5	34
3	4	4	5	5	4	4	4	33
3	4	4	4	4	5	5	5	34
4	4	5	5	5	4	4	3	34
5	5	4	5	4	4	3	3	33
4	4	4	5	5	3	4	4	33
3	4	4	5	4	4	5	5	34
4	4	5	4	4	3	5	5	34
4	4	3	4	4	4	5	5	33
4	5	5	4	4	5	5	4	36
4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	4	3	3	4	4	4	5	31

4	5	5	4	4	5	5	5	37
5	4	4	5	5	5	4	4	36
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	4	4	4	5	5	4	4	35
4	5	5	5	4	4	5	5	37
3	3	4	4	5	4	5	4	32
4	4	5	5	4	4	5	5	36
3	4	4	4	4	5	5	4	33
4	4	3	4	4	5	5	4	33
3	3	4	4	3	3	3	4	27
4	4	3	3	3	4	4	5	30
3	4	5	5	3	4	4	5	33
4	4	3	3	4	5	5	5	33



LAMPIRAN 3 : Hasil Uji Validitas SPSS versi 29

UJI VALIDITAS X1 : *Human Relation*

Correlations

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,500**	,495**	,201	,083	,125	,149	,184	,622**
	Sig. (1-tailed)		<,001	<,001	,079	,282	,191	,148	,099	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,500**	1	,371**	,429**	,215	-,005	,077	,072	,611**
	Sig. (1-tailed)	<,001		,004	<,001	,065	,485	,295	,307	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	,495**	,371**	1	,435**	,321*	,255*	,006	-,095	,630**
	Sig. (1-tailed)	<,001	,004		<,001	,011	,035	,483	,253	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	,201	,429**	,435**	1	,317*	,295*	,147	,098	,649**
	Sig. (1-tailed)	,079	<,001	<,001		,012	,018	,152	,247	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	,083	,215	,321*	,317*	1	,663**	,236*	,045	,634**
	Sig. (1-tailed)	,282	,065	,011	,012		<,001	,048	,376	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	,125	-,005	,255*	,295*	,663**	1	,220	,108	,584**
	Sig. (1-tailed)	,191	,485	,035	,018	<,001		,060	,226	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	,149	,077	,006	,147	,236*	,220	1	,470**	,442**
	Sig. (1-tailed)	,148	,295	,483	,152	,048	,060		<,001	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8	Pearson Correlation	,184	,072	-,095	,098	,045	,108	,470**	1	,380**
	Sig. (1-tailed)	,099	,307	,253	,247	,376	,226	<,001		,003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1	Pearson Correlation	,622**	,611**	,630**	,649**	,634**	,584**	,442**	,380**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,003	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI VALIDITAS X2 : Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,421**	,305*	,206	,025	,034	,557**
	Sig. (1-tailed)		,001	,015	,074	,430	,407	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,421**	1	,444**	,174	,128	,042	,618**
	Sig. (1-tailed)	,001		<,001	,111	,186	,386	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	,305*	,444**	1	,331**	-,011	-,198	,472**
	Sig. (1-tailed)	,015	<,001		,009	,470	,081	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	,206	,174	,331**	1	,327**	,076	,571**
	Sig. (1-tailed)	,074	,111	,009		,010	,298	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	,025	,128	-,011	,327**	1	,580**	,658**
	Sig. (1-tailed)	,430	,186	,470	,010		<,001	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	,034	-,042	-,198	,076	,580**	1	,532**
	Sig. (1-tailed)	,407	,386	,081	,298	<,001		<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X2	Pearson Correlation	,557**	,618**	,472**	,571**	,658**	,532**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI VALIDITAS Y : kinerja Pegawai

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,475**	-,005	-,099	,178	,235*	-,064	-,063	,351**
	Sig. (1-tailed)		<,001	,486	,246	,106	,049	,329	,331	,006
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.2	Pearson Correlation	,475**	1	,338**	,099	,111	,277*	,014	,015	,520**
	Sig. (1-tailed)	<,001		,008	,245	,220	,024	,460	,458	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.3	Pearson Correlation	-,005	,338**	1	,508**	,186	-,036	,072	,017	,536**
	Sig. (1-tailed)	,486	,008		<,001	,096	,400	,307	,452	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.4	Pearson Correlation	-,099	,099	,508**	1	,427**	,028	,095	,083	,588**
	Sig. (1-tailed)	,246	,245	<,001		<,001	,422	,255	,282	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.5	Pearson Correlation	,178	,111	,186	,427**	1	,315*	,208	-,006	,602**
	Sig. (1-tailed)	,106	,220	,096	<,001		,012	,071	,484	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.6	Pearson Correlation	,235*	,277*	-,036	,028	,315*	1	,414**	,232	,563**
	Sig. (1-tailed)	,049	,024	,400	,422	,012		,001	,051	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.7	Pearson Correlation	-,064	,014	,072	,095	,208	,414**	1	,588**	,541**
	Sig. (1-tailed)	,329	,460	,307	,255	,071	,001		<,001	<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.8	Pearson Correlation	-,063	,015	,017	,083	-,006	,232	,588**	1	,438**
	Sig. (1-tailed)	,331	,458	,452	,282	,484	,051	<,001		<,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y	Pearson Correlation	,351**	,520**	,536**	,588**	,602**	,563**	,541**	,438**	1
	Sig. (1-tailed)	,006	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Relibilitas SPSS versi 29

UJI RELIBILITAS X1 : *Human Relation*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	8

UJI RELIBILITAS X2 : Lingkungan Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,576	6

UJI RELIBILITAS Y : Kinerja Pegawai

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	8

LAMPIRAN 5 : Analisis deskriptif

Frequencies

Notes

Output Created	19-AUG-2024 17:19:36	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

		Pegawai merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat, meskipun berbeda dengan pendapat orang lain	Pegawai merasa adanya komunikasi yang kuat sesama pegawai	Pegawai merasa nyaman berkomunikasi satu sama lain, bahkan ketika memiliki perbedaan pendapat	Pegawai merasa adanya kerjasama tim yang kuat
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0

Statistics

		X2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan atasan	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	Pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		24,51	3,90	4,04	3,98	3,94
Mean		3,80	3,88	3,92	4,04	3,78

Statistics

		Pegawai merasa adanya sikap saling membantu dan mendukung	Pegawai merasa bahagia dan terlibat dalam pekerjaan	Pegawai merasa didukung oleh rekan kerja	X1	Pegawai merasa tidak terganggu dengan kondisi disekitar tempat bekerja
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,98	4,02	4,08	31,51	4,04

Statistics

		Saya merasa tenang saat menyelesaikan pekerjaan	Pegawai merasa memiliki hubungan yang kuat dengan para pegawai	Saat pegawai mengalami kesulitan rekan kerja selalu hadir membantu	Pegawai merasa puas dengan fasilitas yang ada	Tempat pegawai bekerja memiliki fasilitas yang memadai
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,98	4,14	4,12	4,18	4,06

Statistics

Pegawai merasa	Pegawai merasa puas	Pegawai selalu	Pegawai memahami	Y
----------------	---------------------	----------------	------------------	---

		menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan	dengan hasil kerja yang dilakukan	menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya	apa yang seharusnya dikerjakan	
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,06	4,24	4,39	4,37	32,92

Frequency Table

Pegawai merasa bahwa rekan kerja saya selalu menghargai saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	35,3	35,3	35,3
	S	25	49,0	49,0	84,3
	SS	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat, meskipun berbeda dengan pendapat orang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	29,4	29,4	29,4
	S	27	52,9	52,9	82,4
	SS	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa adanya komunikasi yang kuat sesama pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	21,6	21,6	21,6
	S	33	64,7	64,7	86,3
	SS	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa nyaman berkomunikasi satu sama lain, bahkan ketika memiliki perbedaan pendapat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	17,6	17,6	17,6
	S	31	60,8	60,8	78,4
	SS	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa adanya kerjasama tim yang kuat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	33,3	33,3	33,3
	S	28	54,9	54,9	88,2
	SS	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa adanya sikap saling membantu dan mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	21,6	21,6	21,6
	S	30	58,8	58,8	80,4
	SS	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa bahagia dan terlibat dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,8	7,8	7,8
	S	42	82,4	82,4	90,2
	SS	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa didukung oleh rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	13,7	13,7	13,7
	S	33	64,7	64,7	78,4
	SS	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	5	9,8	9,8	9,8
	29	7	13,7	13,7	23,5
	30	10	19,6	19,6	43,1
	31	5	9,8	9,8	52,9
	32	12	23,5	23,5	76,5
	33	3	5,9	5,9	82,4
	34	5	9,8	9,8	92,2
	37	1	2,0	2,0	94,1
	39	1	2,0	2,0	96,1
	40	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa tidak terganggu dengan kondisi disekitar tempat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	19,6	19,6	19,6
	S	29	56,9	56,9	76,5
	SS	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Saya merasa tenang saat menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	21,6	21,6	21,6
	S	30	58,8	58,8	80,4
	SS	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa memiliki hubungan yang kuat dengan para pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9,8	9,8	9,8
	S	34	66,7	66,7	76,5
	SS	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Saat pegawai mengalami kesulitan rekan kerja selalu hadir membantu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9,8	9,8	9,8
	S	35	68,6	68,6	78,4
	SS	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa puas dengan fasilitas yang ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	8	15,7	15,7	17,6
	S	23	45,1	45,1	62,7
	SS	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tempat pegawai bekerja memiliki fasilitas yang memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	11	21,6	21,6	23,5
	S	23	45,1	45,1	68,6
	SS	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	2	3,9	3,9	3,9
	21	3	5,9	5,9	9,8
	22	9	17,6	17,6	27,5
	23	1	2,0	2,0	29,4
	24	8	15,7	15,7	45,1
	25	8	15,7	15,7	60,8
	26	12	23,5	23,5	84,3
	27	4	7,8	7,8	92,2
	28	3	5,9	5,9	98,0
	30	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan

baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	21,6	21,6	21,6
	S	34	66,7	66,7	88,2
	SS	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11,8	11,8	11,8
	S	37	72,5	72,5	84,3
	SS	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	9	17,6	17,6	19,6
	S	31	60,8	60,8	80,4
	SS	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,9	3,9	3,9
	KS	12	23,5	23,5	27,5
	S	24	47,1	47,1	74,5
	SS	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	17,6	17,6	17,6

S	30	58,8	58,8	76,5
SS	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9,8	9,8	9,8
	S	29	56,9	56,9	66,7
	SS	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,9	3,9	3,9
	S	27	52,9	52,9	56,9
	SS	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pegawai memahami apa yang seharusnya dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,8	7,8	7,8
	S	24	47,1	47,1	54,9
	SS	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	2	3,9	3,9	3,9
	28	1	2,0	2,0	5,9
	30	5	9,8	9,8	15,7
	31	6	11,8	11,8	27,5
	32	9	17,6	17,6	45,1
	33	9	17,6	17,6	62,7
	34	6	11,8	11,8	74,5
	35	4	7,8	7,8	82,4
	36	5	9,8	9,8	92,2

37	2	3,9	3,9	96,1
38	1	2,0	2,0	98,0
40	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	



LAMPIRAN 6 : Dokumentasi Penelitian



Gambar 1 : Pembagian Kuesioner



Gambar 2 : Pembagian Kuesioner

LAMPIRAN 7 : Validasi penelitian Kuantitatif



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	ZUL KIFLI			
NIM	105721103020			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Muh Nur R, S.E.,M.M			
NAMA VALIDATOR	Andi Nur Achsanuddin UA, S.E.,M.Si			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	28 Agustus		
2	Sumber data (data sekunder)	28 Agustus		
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	28 Agustus		
4	Hasil Statistik deskriptif	28 Agustus		
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	28 Agustus		
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	28 Agustus		
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	28 Agustus		
8	Hasil interpretasi data	28 Agustus		
9	Dokumentasi	28 Agustus		

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 8 : Validasi Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Abdulkin 259 Makassar, Gedung Ijra II.8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Zul Kifli		
NIM		105721103020		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Edi Jusriadi, S.E, MM		
NAMA PEMBIMBING 2		Zalkha Soraya, S.E, MM		
NAMA VALIDATOR		M. Hidayat, S.E, MM		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Urutan Perbaikan/saran	Paraf*
1.	Abstrak	3 Oktober 2024	1. Penulisan* *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, open word->review->show markup ACC	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Zul Kifli
Nim : 105721103020
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Oktober 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,





KIFLI 105721103020 Bab II

ORIGINALITY REPORT

18%	18%	15%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	8%
2	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	3%
3	j-innovative.org Internet Source	2%
4	proceeding.unikal.ac.id Internet Source	2%
5	journal-nusantara.com Internet Source	2%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



KIFLI 105721103020 Bab III

ORIGINALITY REPORT

9%	8%	9%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	2%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
3	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Indonesia International Institute for Life Sciences Student Paper	2%
5	Fahmi Kamal, Widi Winarso, Wastam Wahyu Hidayat. "PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, 2020 Publication	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%

L KIFLI 105721103020 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

6%	4%	3%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	bahasa.makassarkota.go.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



ZUL KIFLI 105721103020 Bab V

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

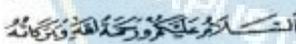
1 Nurhidayat, , Orfyanni S, Themba, Hisnol Jamali. "Relevansi Kompensasi Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja", INA-Rxiv, 2017 5%
Publication

Exclude quotes Off Exclude matches 2%
Exclude bibliography Off



LAMPIRAN 10 : Surat Izin Penelitian

1. Surat Permohonan Izin Penelitian

	MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT <small>Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id</small>
Nomor : 4588/05/C.4-VIII/VII/1445/2024	12 July 2024 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal	06 Muharram 1446
Hal : Permohonan Izin Penelitian	
Kepada Yth, Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan di - Makassar	
	
Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 09/05/A.2-II/VII/46/2024 tanggal 15 Juli 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :	
Nama : ZUL KIFLI No. Stambuk : 10572 1103020 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan : Manajemen Pekerjaan : Mahasiswa	
Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :	
"PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR"	
Yang akan dilaksanakan dari tanggal 15 Juli 2024 s/d 15 September 2024.	
Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.	
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran	
	
Ketua LP3M,  Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd. NBM 1127761	



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
 Website: dpmpmsp.makassarkota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 070/2934/SKP/SB/DPMPSTSP/7/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 18514/S.01/PTSP/2024, Tanggal 13 Juli 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 2927/SKP/SB/BKBP/VII/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama : ZUL KIFLI
 NIM / Jurusan : 105721103020 / Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
 Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
 Lokasi Penelitian : Terlampir,-
 Waktu Penelitian : 17 Juli 2024 - 17 September 2024
 Tujuan : Skripsi
 Judul Penelitian : PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangekososbudkesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 17 Juli 2024

Ditandatangani secara elektronik oleh
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOTA MAKASSAR
 HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik.



Lampiran Surat Keterangan Penelitian sdr(i) ZUL KIFLI dengan nomor surat
070/2934/SKP/SB/DPMP/7/2024

Lokasi Penelitian:

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

2. Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN
Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222
Email : dinasketenagakerjaan.makassar@gmail.com. Website : dinaker.makassar.go.id

Makassar, 22 Juli 2024

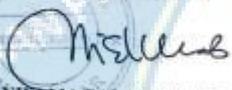
Nomor : 2149 /Disnaker/070/VII/2024
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
di
Makassar

Menindaklanjuti surat Pemerintah Kota Makassar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor : 070/2934/SKP/SB/DPMPTSP/7/2024, Tanggal 17 Juli 2024 Perihal Surat Keterangan Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa

Nama : **ZUL KIFLI**
NIM/Jurusan : 105721103020/ Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Waktu Penelitian : 17 Juli 2024 s/d 17 September 2024
Tujuan : Skripsi
Judul : **"PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR"**

Selubungan dengan itu pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi sesuai judul di atas pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan tetap menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.


KEPALA DINAS
NIELMA PALAMBA, S.H., M.A.P.
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19651210 199112 2 001

BIOGRAFI PENULIS



Zul kifli akrab dipanggil Lupus lahir di Pulau Mesah pada tanggal 14 Juli 2002 dari pasangan suami istri Bapak Tajuddin Ruddin dan Ibu Suharni. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Btn Minasa upa Blok D8 No. 5, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Pulau Papagarang lulus tahun 2014, SMP Negeri Pulau Papagarang lulus tahun 2017, MAN Manggarai Barat lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

