

**PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN DI BOARDING SCHOOL
ATHIRAH BUKIT BARUGA
MAKASSAR**

SKRIPSI

**MUHAMMAD MIFTAHUL AMIN
NIM 105721103518**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI BOARDING SCHOOL ATHIRAH BUKIT BARUGA
MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUHAMMAD MIFTAHUL AMIN

NIM 105721103518

**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

2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” – QS Al Baqarah 286

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alam

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, sahabat-sahabatku, orang-orang yang saya sayangi dan almamaterku.



**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* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Miftahul Amin

No. Stambuk/ NIM : 105721103518

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 23 Agustus 2025, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Agustus 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Zalkha Soraya, S.E., M.M.
NIDN. 0904055804

Pembimbing II

Ir. Muhammad Akib, M.M.
NIDN. 0014106010

Mengetahui



Ketua Program Studi Manajemen

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

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Miftahul Amin
Stambuk: : 105721103518
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul

Pengaruh Human Relation Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif 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 Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 23 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan,


ad Miftahul Amin
Nim: 105721103518



**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: Muhammad Miftahul Amin, Nim: 105721103518 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0013/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 29 Safar 1447 H/23 Agustus 2025 M. sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Makassar, 29 Safar 1447 H
23 Agustus 2025 M .**

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum: Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi jusriadi, S.E., M.M
2. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
3. Dr. Samsul Rizal, S.E, M.M
4. Zalkha Soraya, S.E, M.M

Disahkan Oleh;
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM: 1038166**



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

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



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 23 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan,



ad Miftahul Amin

Nim: 105721103518

Diketahui Oleh:

Dekan



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM: 1038166

Ketua Program Studi Manajemen

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

ABSTRAK

MUHAMMAD MIFTAHUL AMIN, 2025 *Pengaruh Human Relation Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar*, Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh : Zalkha Soraya dan Muhammad Akib.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Human Relation* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Sampel ini diambil dari Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil wawancara berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji validitas, analisis deksriptif, analisis reliabilitas dan analisis regresi linear sederhana. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *human relation* (X) berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa $pvalue = 0,001$ dan $<$ nilai standar yaitu $0,05$ sedangkan nilai $t\text{-hitung} = 3,709$ dimana angka ini $> 2,045$.

Kata kunci : *Human Relation, Semangat Kerja*

ABSTRACT

MUHAMMAD MIFTAHUL AMIN, 2025 *The Influence of Human Relations on Employee Morale at Athirah Bukit Baruga Boarding School Makassar*, Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar, Supervised by: Zalkha Soraya and Muhammad Akib.

This study is a type of quantitative descriptive research with the aim of finding out the Influence of Human Relations on Employee Morale at Athirah Bukit Baruga Boarding School Makassar. This sample was taken from Athirah Bukit Baruga Boarding School Makassar. The type of data used in this study is quantitative data obtained from the results of interviews related to the problem being studied. The data analysis techniques used in this study are validity test analysis, descriptive analysis, reliability analysis and simple linear regression analysis. The data collection instrument used a questionnaire. Based on this study, it can be concluded that human relations (X) has a positive effect on work morale. This shows that $p\text{value} = 0.001$ and $< \text{standard value is } 0.05$ while $t\text{-count value} = 3.709$ where this number > 2.045 .

Keywords: Human Relations, Work Spirit

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada nabi junjungan Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada tara dimana penulisan skripsi yang berjudul ‘Pengaruh *Human Relation* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar” skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

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. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T.,M.T.,IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. Muhammad Akib, M.M. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam proses penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.

6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Bapak Syamril, S.T.,M.Pd. Selaku Direktur Sekolah Islam Athirah dan Mas Aman Uppi, M.Pd. selaku Wakil Direktur Sekolah Islam Athirah Wilayah Bukit baruga, yang telah mendukung penulis selama perkuliahan berlangsung.
9. Bapak Wahyudin Agustia, S.Pd.I. Selaku Kepala Bording Athirah Bukit Baruga, yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis.
10. Ucapan terima kasih untuk kedua orangtuaku tercinta Drs. H. Sappe dan Naisyah yang telah mendidik, selalu mendoakan serta dukungan kepada penulis.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungan sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Kami menyadari bahwa tidak ada sesuatu yang sempurna. Oleh karena itu, kami mengharapkan saran dan kritikan dari semua pihak. Akhir salam, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, Februari 2025

Mahasiswa

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERBYATAAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
ABSTRACK	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. <i>Human Relations</i>	10
3. Semangat Kerja.....	16
B. Kerangka Pikir	26
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis penelitian	27
B. Tempat dan Waktu Penelititan	27
C. Jenis dan Sumber Data	28

D. Populasi dan Sampel	29
E. Metode Pengumpulan Data	29
F. Definisi Operasional Variabel	30
G. Metode Analisis Data	33
H. Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
1. Sejarah singkat berdirinya Bording School Athirah Bukit Baruga Makassar	36
2. Struktur Organisasi	38
3. Letak Geografis Objek Penelitian	38
4. Visi dan Misi	39
B. Penyajian Data	39
1. Karakteristik Responden	39
2. Analisis dan pembahasan pengaruh <i>human relation</i> terhadap semangat kerja	43
3. Uji Validitas	44
4. Uji Reabilitas	44
5. Analisis Deskriptif	45
6. Uji Regresi Linear Sederhana	46
7. Uji Hipotesis	47
C. Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Berdsarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Berdasarkan status	42
Tabel 4.5 berdasarkan masa kerja	42
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden mengenai <i>human relation</i>	43
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	45
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T)	47
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Human relation atau hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang bersifat rohaniah dengan memperhatikan aspek-aspek kejiwaan yang ada dalam diri manusia seperti watak, sikap, tingkah laku, peramai, dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia. Sedangkan menurut pengertiannya Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikan saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Untuk meningkatkan gairah kerja suatu industri pariwisata/ suatu organisasi, untuk meningkatkan hubungan kerja serta kerjasama diantara teman kerja, untuk mengurangi aspek-aspek negatif dari timbulnya konflik maupun frustrasi, untuk dapat mengetahui sedini mungkin kemelut-kemelut didalam organisasi, terutama yang menyangkut kepada hubungan kerja yang harmonis, untuk mengetahui sejauh mana faktor psikologis, manajemen, sosiologis, maupun komunikasi serta ekologi mempengaruhi hubungan kerja di dalam suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Human Relation merupakan jembatan penghubung yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan. Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemampuan *human relation* yang baik, seorang pimpinan akan dapat memecahkan masalah para karyawannya, seperti halnya dalam perhotelan dengan adanya *human relation* atau hubungan antar manusianya atasan dan bawahan proses kinerja dalam suatu perhotelan tersebut membuat hubungan semakin baik, saling memahami satu dengan lainnya, serta bidang pariwisata ini bisa berjalan dengan hasil kerja sama yang baik dan menciptakan keharmonisan antara tamu dan karyawan serta karyawan dengan karyawan.

Human relation bertujuan untuk memperat rasa persaudaraan dan mendapatkan suatu kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan. *Human relations* juga sangat diperlukan dalam lingkungan kerja mulai dari tingkat Top management sampai pada tenaga pelaksanaannya. Dalam al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan filosofi tentang makna human relation seperti yang tersirat dalam QS. Âl „Imrân [3]: 112:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ أَيْنَ مَا تُقِفُوا إِلَّا لَا يَحْبِلُ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٌ مِنَ النَّاسِ

“Mereka diliputi suatu kehinaan dimana saja berada, kecuali bagi mereka yang berpegang (berpedoman) pada agama Allah dan tali

perjanjian (hubungan) dengan sesama manusia.”

Ayat tersebut mengandung makna yang sangat dalam, yaitu manusia dalam situasi apapun dan di mana pun berada selalu diliputi kehinaan, kecuali yang selalu memperbaiki hubungannya dengan Allah dan selalu memperbaiki hubungannya dengan sesama manusia. Secara kontekstual, ayat tersebut dapat dipahami bahwa meskipun manusia senantiasa beribadah kepada Allah, tetapi jika hubungannya dengan sesamanya tidak baik, mereka termasuk orang hina. Ini berarti bahwa hubungan yang harmonis dengan sesama manusia merupakan prasyarat dalam kehidupan mereka, dan bahkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah. Dalam konteks ini, menurut Islam, human relation tidak sekedar hubungan kemanusiaan, melainkan juga suatu perintah yang wajib dilakukan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. al-Hujrât [49]:10.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ

“Sesungguhnya orang mukmin bersaudara, karena itu damaikanlah di antara saudaramu.”

Ada dua hal mendasar yang terkandung dalam ayat tersebut dalam kaitannya dengan human relation dalam manajemen yang Islami, yaitu adanya konsep persaudaraan dalam kehidupan bersama, dan adanya perintah untuk selalu memperbaiki hubungan kemanusiaan serta selalu berusaha mendamaikan orang yang berselisih. Sehubungan dengan hal tersebut, seorang pimpinan yang bijaksana seyogyanya selalu merasa

bersaudara dengan orang yang dipimpinannya dan selalu berusaha berdamai dan mendamaikan orang atau bawahannya yang bersengketa. Dengan cara ini, suasana damai, harmonis, bahagia, dan kebersamaan dapat diciptakan sehingga tujuan bersama dapat dengan mudah pula diwujudkan.

Semangat kerja karyawan perlu mendapat perhatian, karena jika dibiarkan dapat berdampak pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi dan terlambatnya ketercapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Kusuma dan Sutanto (2018), peran semangat kerja terhadap kinerja adalah sebagai pendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik, sedangkan Hendri dan Rismansyah (2016) beranggapan bahwa produktivitas yang rendah tidak hanya terjadi karena tingkat kepuasan kerja, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu semangat kerja. Dari penelitian tersebut menjelaskan bagaimana Semangat kerja berpengaruh pada Kinerja dan Produktivitas yang akan membuat perusahaan semakin berkembang. Menurut Eriyanto, Sunaryo, dan Khoirul (2019) dan Tulung et al (2018).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi yaitu sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas dalam suatu organisasi. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Untuk meningkatkan semangat kerja, organisasi perlu memperhatikan *human relation* organisasi dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang bekerja di *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar, turut menentukan mampu tidaknya dalam menciptakan peran karakter anak bangsa. *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar menawarkan banyak aktifitas seperti belajar, tempat tinggal, serta aktifitas lainnya yang mendukung terlaksananya pendidikan yang baik bagi siswa. Berdasarkan hasil observasi pada *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar, terlihat adanya masalah yang dialami karyawannya, yaitu menurunnya semangat kerja karyawan yang berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar. Karyawan tidak memiliki semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena hubungan antarkaryawan yang kadang kurang baik yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang sering lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga menghambat pekerjaan karyawan lain dan menimbulkan konflik antar karyawan pada *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar.

Berkaitan dengan uraian pada latar belakang tersebut, maka penulis memilih judul **“Pengaruh *Human Relation* Terhadap Semangat Kerja Karyawan di *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya dalam penelitian ini adalah:

Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada karyawan *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap Semangat Kerja karyawan pada *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang kajian empiris mengenai pengaruh *human relation* terhadap semangat kerja karyawan pada Athirah Boarding School Bukit Baruga Makassar.
- b. Diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu ekonomi.
- Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan gagasan untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan sumber

daya manusia.

- b. Bagi objek penelitian sebagai kontribusi informasi yang bermanfaat bagi pimpinan Athirah Boarding School. Setelah melakukan penelitian dan mengetahui tentang pengaruh *human relation* terhadap semangat kerja karyawan, maka dapat dijadikan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efisien, efektif dan produktif.
- c. Sebagai bahan masukan bagi manajemen organisasi di dalam menyikapi kejadian yang terjadi sehubungan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Zalkha Soraya (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang penting untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan dan juga dapat merancang suatu desain pekerjaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena perubahan yang terjadi akan mengikut sertakan beberapa aspek dan mencapai sebuah tujuan maka Manajemen Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan kualitasnya. Rancangan pekerjaan sendiri merupakan salah satu hal yang penting, maka dari itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan yang tinggi. Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran diantaranya merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan fungsi administrasi suatu organisasi.

Nawani (2014) Sumber daya manusia adalah orang – orang yang bekerja dan sebagai aset organisasi atau usaha yang dapat dihitung jumlahnya dan merupakan potensi yang menggerakkan organisasi. Sutrisno (2014). Akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga dan kerja (hubungan, rasa dan karsa) semua potensi sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi untuk

mencapai tujuan. Desseler (2015) sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengembangkan dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk pengelolaan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan dan masalah keadilan.

Dengan pemikiran tersebut, Mangkunegara (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk mengelola dan menggunakan sumber daya individu karyawan yang ada, pengelolaan dan pemanfaatannya dikembangkan secara optimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan individu karyawan. Berdasarkan definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu organisasi untuk mengembangkan dan mengelola individu – individu dalam organisasi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Pada hakekatnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan gerakan yang mengakui pentingnya manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan dalam setiap organisasi. Kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan pencarian sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan dari individu, komunitas, pelanggan, pemerintah dan organisasi yang terlibat Sinambela (2016). Definisi Hasibuan manajemen adalah ilmu dan regulasi – regulasi hubungan dan perantaraan kerja agar efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam menjelaskan atau memaparkan tujuan penelitian ini, maka penulis perlu memberikan sebuah teori dan ketentuan-ketentuan beserta aturan-aturan yang memberikan solusi berkaitan dengan masalah-masalah penelitian ini yang telah dirumuskan diatas, agar memberikan suatu pemecahan penelitian dan menganalisa data dengan jelas. Kajian teori ini adalah gambaran terhadap seperangkat kumpulan konsep/konstruk, definisi, dan porposisi yang terkait secara sistematis untuk menjelaskan dan memprediksi tentang suatu fenomena/gejala.

2. *Human Relation*

Menurut Davis dalam Afrian dan Kasmiruddin *Human relations* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Human relations dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang atau kelompok lain, yang menyangkut hubungan manusiawi, etika/moral, aktivitas sehari-hari pada umumnya bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak. Sedangkan dalam arti sempit *human relations* yaitu terjalinnya suatu interaksi antara seseorang dan orang/kelompok lainnya.

Human relations adalah hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab

berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

Menurut Davis dan Jhon Hubungan Antar Manusia atau *Human Relations* adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Menurut Effendi, *Human Relations* yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip *Human Relations* dengan baik 15. *Human relations* dalam aktivitas manajemen organisasi/lembaga adalah menciptakan suatu kerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Dalam *human relation* tersebut kuncinya adalah bagaimana metode dalam berkomunikasi tersebut mampu menimbulkan motivasi.

Reece, Brant, dan Howie mengatakan dalam Armansyah ada tujuh aspek *human relations* yang menggambarkan keadaan *human relations* dalam suatu organisasi, yakni komunikasi (*communications*), kesadaran diri (*selfawareness*), penerimaan diri (*selfacceptance*), motivasi

(*motivation*), kepercayaan (*trust*), keterbukaan diri (*self-disclosure*) dan penyelesaian konflik (*conflict resolution*).

a. Prinsip *Human Relation*

Human relations membahas mengenai pemberian motivasi dari manajer kepada karyawannya, memotivasikan karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi dari manajer maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan margin atau keuntungan perusahaan.

Prinsip *human relations* menurut Siagian dalam Armansyah adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
2. Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
3. Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

Selain itu, Onong Uchjana dalam Afrian dan Kasmiruddin mengungkapkan bahwa indikator dari *human relations* adalah sebagai berikut:

1. Adanya komunikasi Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.
2. Adanya pengarahan Pengarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.
3. Adanya keterbukaan Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.
4. Adanya sikap saling menghargai Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan

jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang.

5. Adanya loyalitas Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerjayang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

b. Teknik-teknik *Human Relations*

Ada beberapa cara dalam menghindari hambatan *Human Relations*, yaitu dengan cara konseling. Adanya konseling bertujuan untuk membantu konseling (*counselee*), yaitu karyawan yang menghadapi masalah atau yang sedang mengalami frustrasi, untuk memecahkan masalahnya atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

Selain dengan konseling, ada beberapa cara dalam hubungan antar manusia antara lain:

1. Tindakan sosial Tindakan sosial menurut Max Weber adalah tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi individu lain dalam masyarakat.
2. Kontak sosial Kontak sosial adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain yang merupakan terjadinya awal interaksi sosial.
3. Komunikasi sosial Proses komunikasi terjadi saat kontak sosial berlangsung. Secara harfiah komunikasi merupakan hubungan atau pergaulan dengan orang lain.

c. Hambatan *Human Relation*

Onong dalam penelitiannya menyatakan bahwa *human relations* dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan dapat mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk dapat memotivasi kerja karyawan. Motivasi kerja timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang dapat memberikan semangat kepadanya. Apabila motivasi kerja dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut, maka akan memicu terjadinya kinerja yang baik pada karyawan.

Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antarmanusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi.

d. Teori Hubungan Antar *Human Relation*

Teori Hubungan Antar Manusia dipelopori oleh Elton Mayo pada tahun 1930-an. Teori tersebut menekankan pada pentingnya hubungan sosial yang disebabkan karena hubungan manusiawi atau

interaksi, juga pada perhatian terhadap pegawai dan proses kelompok yang terjadi di antara anggota organisasi. Semua itu tentunya memerlukan sebuah proses komunikasi yang efektif. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dalam suatu organisasi, akan membentuk iklim komunikasi yang baik, hal ini sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai di dalam organisasi tersebut.

Dalam teori ini membahas pentingnya individu dan hubungan sosial dalam ruang lingkup organisasi. Komunikasi interpersonal penting dalam mengubah perilaku seseorang dengan cara membangun interaksi dan suasana nyaman sehingga dapat memberikan motivasi dalam pekerjaan. Teori ini juga menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan menciptakan organisasi yang dapat membuat individu mengembangkan potensi.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan katalisasi diri, akan mempertinggi motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan produksi organisasi/perusahaan.

3. Semangat Kerja

Menurut Robbins semangat kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk

memuaskan kebutuhan individu.

Menurut Filmore H. Stanford dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa semangat kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Motivasi menurut Robbins dalam Yani mengatakan bahwa semangat kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual .

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Hartatik, semangat kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Semangat didefinisikan oleh Mathis dan Jackson dalam Bangun, merupakan hasrat di dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, semangat kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah suatu dorongan atau sebuah kondisi untuk melakukan perbuatan agar tercapainya tujuan dalam organisasi.

a. Prinsip Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai fungsi yang sangat penting dalam

suatu kegiatan, dimana mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut, namun motivasi tidak lepas dari tujuan. Semakin tinggi tujuan seorang individu dalam mengerjakan sesuatu maka semakin besar pula semangat. Proses semangat meliputi tiga langkah, yaitu:

1. Adanya suatu kondisi yang terbentuk dari tenaga-tenaga pendorong (desakan, motif, kebutuhan, keinginan) yang menimbulkan suatu ketegangan atau tension.
2. Berlangsungnya kegiatan atau tingkah laku yang diarahkan kepada pencapaian suatu tujuan yang mengendurkan atau menghilangkan ketegangan.
3. Pencapaian tujuan dan berkurangnya atau hilangnya ketegangan.

Bahwa indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut :

Terdapat beberapa teori yang membahas tentang semangat kerja, salah satunya adalah teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Bagi Maslow setiap individu memiliki kebutuhan – kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia atas 5 kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang di antaranya meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian serta tempat tinggal. Dalam situasi kerja yang

termasuk kategori ini antara lain gaji dan kondisi kerja.

2. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lain sebagainya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan persahabatan, afiliasi serta berinteraksi yang memuaskan dengan orang lain.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ego, status dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya meliputi kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Adalah kebutuhan paling tinggi, yaitu kebutuhan meliputi, kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

b. Teknik – Teknik Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting yang mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Sukmadinata sifat motivasi dibedakan atas tiga macam:

1. Semangat takut atau fear spirit, individu melakukan suatu perbuatan karena takut.
2. Semangat insentif atau incentive spirit, individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan sesuatu insentif. Bentuk insentif bermacam-macam, seperti: mendapatkan honorarium, bonus, hadiah, penghargaan, piagam, tanda jasa, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, promosi jabatan dll.
3. Sikap atau attitude spirit atau self spirit, semangat ini lebih bersifat intrinsik, muncul dari dalam diri individu, berbeda dengan kedua semangat sebelumnya yang lebih bersifat.

Ekstrinsik dan datang dari luar diri individu Sikap merupakan suatu semangat karena menunjukkan ketertarikan atau ketidaktertarikan seseorang terhadap suatu objek. Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap sesuatu akan menunjukkan motivasi yang besar terhadap hal itu. Semangat ini datang dari dirinya sendiri karena adanya rasa senang atau suka serta faktor-faktor subjektif lainnya.

c. Hambatan Semangat Kerja

Penelitian semangat kerja yang dilakukan di menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh sikap positif individu terhadap pekerjaan dan penilaian nilai kerja (Linz, Good&Huddleston,2006). Persepsi karyawan mengenai keadilan yang lebih besar dalam perekrutan dan proses promosi (Ingram,2009), kepercayaan organisasi

(Fard,Ghatari&Hasiri,2010), dan merger (Chambers & Honeycutt,2009), *downsizing* (Makawatsakul & Kleiner,2003), *organizational team building* (Zia, 2011), perubahan – perubahan organisasi (Deeker, Wheeler, Johnson,& Parson (2001). Selain faktor – faktor diatas, pemberian *feedback*, insentif dan *autinomy* dengan variabel moderator yaitu kedekatan hubungan atasan – bawahan juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (MeKnight, Ahmad & Sehroeder,2001).

Berdasarkan uraian tersebut bahwa hambatan semangat kerja karyawan dapat dibedakan menjadi faktor yang berasal organisasi, yaitu: *merger, downsizing, organizational team building*, pemberian *feedback*, insentif dan *autonomy*, keadaan organisasi serta ukuran organisasi, dan faktor yang berasal dari individu seperti sikap dan persepsi.

Hambatan semangat kerja menurut Zainun, 1991, (Dalam Darmawan,2008), adalah sebagai berikut :

- a) Hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari - hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- b) Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari – hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.

- d) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka harus diwujudkan secara bersama – sama pula.
- e) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan akibat terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam perjalanan.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Indah Fitriyani (2016)	"Pengaruh <i>Human Relations</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Otim Grup Purwokerto".	Metode Asosiatif dengan Analisis Data Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara dimensi <i>human relation</i> (gaya komunikasi dan motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Asrifah (2015)	"Pengaruh <i>Human Relations</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah"	Observasi, Wawancara dan Kuesioner	Hasil penelitian ditemukan bahwa tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh <i>human relations</i> terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah

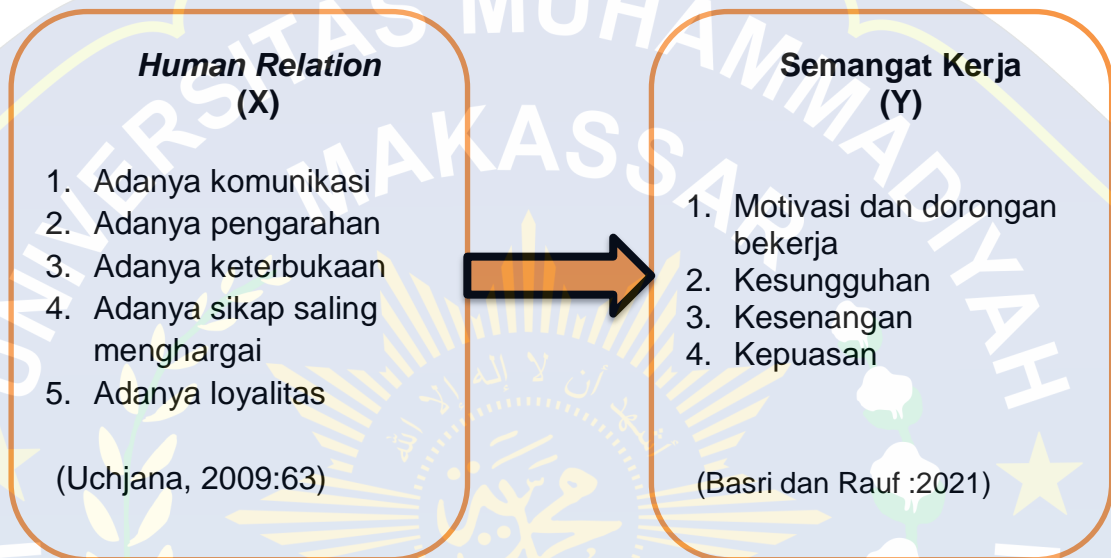
				Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah, serta menguji apakah variabel human relations yakni kesadaran diri, kesadaran diri, penerimaan diri, motivasi, kepercayaan, keterbukaan diri dan penyelesaian konflik secara simultan dan parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Nur Arifah (2015)	Pengaruh <i>Human Relations</i> (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ditemukan bahwa untuk menganalisis pengaruh <i>Human Relations</i> (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan, mengidentifikasi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen
4.	Arridha Helty Nasution (2014)	"Pengaruh <i>Human Relations</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Wood, Corrective & Preventive Department di PT	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara human relations terhadap motivasi kerja karyawan divisi wood,

		Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang.		corrective & preventive department di PT Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang.
5.	Eka Cahyani Putri Susanti, Mochammad Al Musadieg, & Ika Ruhana(2014)	"Pengaruh <i>Human Relations</i> (Hubungan Antar Manusia)dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PadaKaryawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)".	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisiklingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik
6.	BH Widodo, F Susanti (2019)	"Pengaruh <i>human relation</i> (hubungan antar manusia), lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang)".	Regresi Linier Berganda	<i>human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi lingkungan Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa <i>human relation</i> berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.
7.	KMN Nadapdap - Jurnal Ilmiah Methonomi, (2017)	Analisis Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Deskriptif Kuantitatif	<i>human relation</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

8.	Alfarry Yudi Isili, Bernhard Tewal, Irvan Trang, (2019)	Pengaruh Knowledge Sharing, <i>Human Relation</i> Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing, <i>human relation</i> dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut.
9.	WE Rukmana, A Yuniawan, (2010)	Analisis pengaruh <i>human relation</i> (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan dedy jaya plaza tegal.	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, kondisi fisik lingkungan merupakan lingkungan yang terbentuk dari penerapan hubungan antar manusia
10.	KA Sundayo, GM Sendow (2021)	Pengaruh <i>Human relation</i> , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu.	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>human relation</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah model atau gambar yang berupa konsep dimana di dalamnya menjelaskan mengenai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lainnya:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dengan tujuan penelitian diturunkan dari kerangka terhadap rumusan masalah yang telah dibuat. Berdasarkan penjelasan tersebut diperoleh hipotesis yaitu :

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka: diduga *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada *Boarding School* Athirah Baruga Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Creswell (2014) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saatsekarang atau aktual, menurut sugiyono (2012) deskriptif merupakan metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di *Boarding School* Athirah Bukit Baruga Makassar yang beralamat di Jl. Raya Baruga No. 26, Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan yaitu dimulai pada bulan November sampai dengan Desember tahun 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Sugiharti dan Maula, 2019).

b. Data Kualitatif

Menurut (Sugiyono, 2015), data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Suryani dan Hendrayani, 2015). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil tanggapan langsung oleh subjek penelitian yang telah ditetapkan jumlahnya melalui kuisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Suryani dan Hendrayani, 2015). Data yang diperoleh seperti dokumen – dokumen serta arsip – arsip yang di website, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari website instansi lainnya yang terkait.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah keseluruhan jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti, Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa populasi merupakan jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan athirah boarding school yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah dari keseluruhan populasi pada athirah boarding school yang berjumlah 32 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian, menurut sugiyono (2016) teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi adalah cara dalam mengumpulkan data dengan cara melihat

atau mengawasi langsung di lapangan agar dapat mengerti mengenai fenomena yang terjadi di tempat penelitian tersebut.

2. Kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh responden. Hal yang didapatkan melalui wawancara adalah kita dapat mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang, pengalaman, pengetahuan, dan lain sebagainya yang kita peroleh dari responden.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Moh Nazir, 2005). Definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, hal. 61).

Peneliti menggunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
<i>Human Relation</i> (X)	Hubungan antar manusia adalah interaksi antara orang-orang dalam situasi kerja atau organisasi kekerjaan	<p>a. Adanya komunikasi : Dapat membangun sebuah tim dan membawa tim tersebut ke tingkat keberhasilan</p> <p>b. Adanya pengarahan : Proses pemberian tugas atau perintah kepada karyawan agar mereka memahami keinginan pimpinan organisasi</p> <p>c. Adanya keterbukaan : Adanya komunikasi, pengarahan, sikap saling menghargai, dan loyalitas</p> <p>d. Adanya sikap saling menghargai: Dapat menciptakan landasan dasar hubungan yang saling menghargai dalam suatu organisasi</p> <p>e. Adanya loyalitas : Dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang</p>

		baik dan kondusif.
Semangat Kerja (Y)	keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	<p>a. Motivasi dan dorongan bekerja: Mendorong karyawan untuk bekerja dengan senang dan bersemangat.</p> <p>b. Kesungguhan: Mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif.</p> <p>c. Kesenangan: Semangat kerja yang tinggi dapat membuat pegawai merasa senang, optimis, dan puas terhadap pekerjaan.</p> <p>d. Kepuasan : Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada penilaian terhadap situasi kerja.</p>

G. Metode Analisis Data.

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian, menurut sugiyono (2016) teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Ghozali (2018) mengemukakan bahwa suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dan mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. Pengujian validitas menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Indikator yang menyatakan valid atau tidaknya butir pernyataan tersebut yaitu dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai bersifat positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut bernilai positif. (Ghozali, 2018)

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa pengujian ini ialah sejauh mana hasil pengujian dengan memakai obyek yang sama, tetap

mendapatkan data yang sesuai pula. Suatu kuesioner dapat dinyatakan terbukti dan terpercaya jika jawaban seseorang dari penjelasan tidak berubah setiap saat. Metode ini digunakan dengan *cronbach alpha*, dimana koefisien dapat dinyatakan terbukti atau teruji jika nilai *cronbachalpha* > 0.60.

H. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun rumus yang digunakan :

$$Y = a + \beta x$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Semangat Kerja)

x : Variabel Independen (*Human Relation*)

a : Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

β : Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

1. Uji Signifikan Parsial (uji T)

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji T dipakai untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap dependen. Pengujian ini menguji tingkat kesignifikansian dari setiap variabel bebas, dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu pengembangan karir dan motivasi berpengaruh pada variabel terikat dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan.

2. Uji R^2 atau Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi mencocokkan data. Nilai R^2 berkisar antara 0 - 1. Dengan nilai yang kecil maka kemampuan dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan penjelasan variasi variabel dependen yang ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat berdirinya Bording School Athirah Bukit Baruga Makassar

Sejak tahun 1984, bangunan Sekolah Islam Athirah berdiri kokoh. Mulai dari tingkat TK sampai SMA. Bangunan sekolah ini diresmikan tepat pada 24 April 1984 silam dan mulai beroperasi pada tahun pembelajaran 1985-1986. Sebidang tanah dengan luas 12.141 m² di jalan Kajaolaliddo nomor 22 Makassar yang tadinya diorientasikan untuk pendirian hotel, beralih untuk pendirian sekolah ini.

Menilik sejarahnya, sekolah ini bermula dari keinginan kuat dari sosok Bapak Hadji Kalla dan istrinya, Ibu Hadjah Athirah untuk berperan aktif dalam memajukan pendidikan. Beliau peduli dan punya komitmen tinggi. Implementasinya pun dihadirkan melalui group bisnisnya merintis sebuah yayasan. Namanya, Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Islam Hadji Kalla sebagai program CSR pada 9 September 1981. Di bawah Yayasan itulah dibangun sekolah formal dengan nama Sekolah Islam Athirah, sekolah yang banyak dikenal hingga sekarang ini.

Nama Athirah ini diambil dari nama sang istri dari Bapak Hadji Kalla. Athirah bermakna harum atau wangi. Penetapan nama ini tak hanya sekadar wujud kasih sayang beliau kepada istrinya, tetapi makna

nama ini juga diharapkan mampu menjadi spirit bagi civitas akademika Sekolah Islam Athirah. Harum dan wangi dalam prestasi dan attitude.

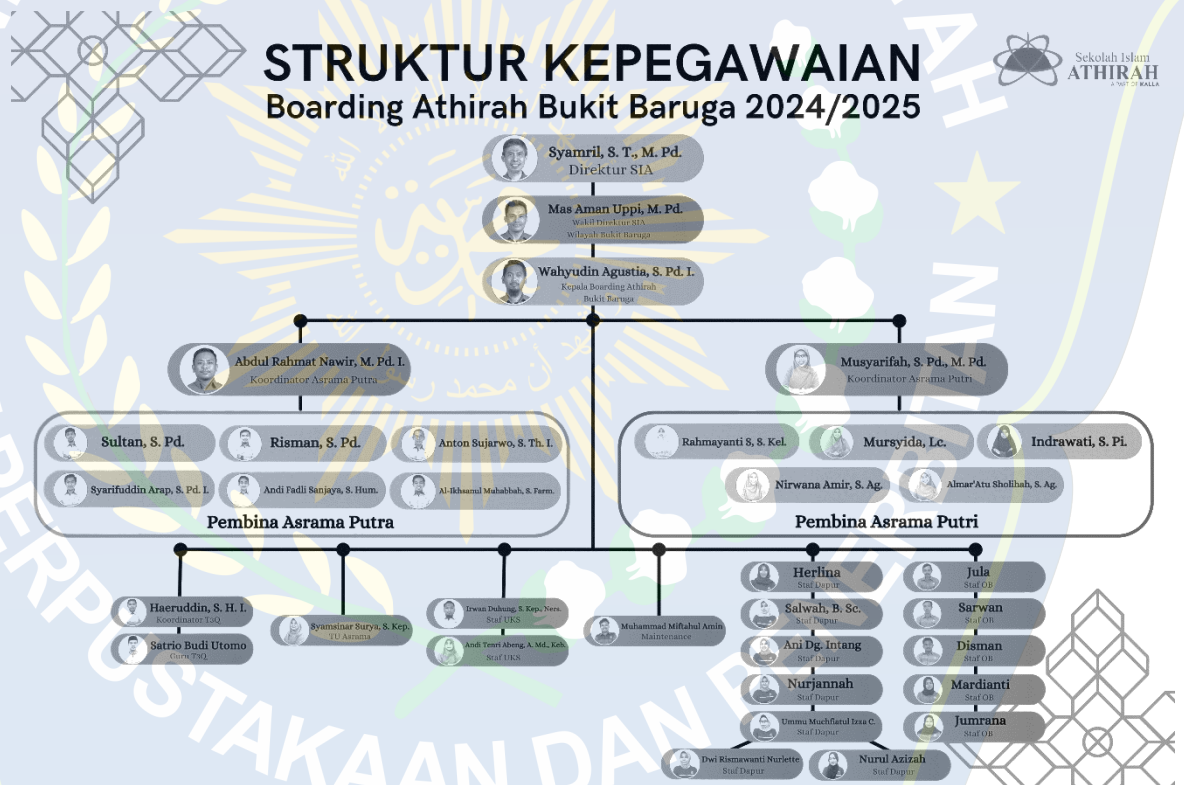
Kehadiran sekolah ini disambut baik oleh masyarakat. Terbukti, dengan presentasi siswa yang mendaftar sebagai civitas akademika athirah yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Makanya, pengurus yayasan pun melakukan beberapa ekspansi. Didirikanlah Sekolah Islam Athirah yang kedua pada tahun 1999 di daerah Bukit Baruga Makassar, mulai dari unit TK sampai SMP dan pada tahun 2008 unit SMA pun mulai beroperasi. Lalu berikutnya menyusul unit TK di daerah Racing Centre.

Ekspansi ke empat, sekolah islam athirah pun memilih Kabupaten Bone sebagai area sekolah. Didirikanlah Sekolah Islam Athirah Boarding School, Bone di tahun 2011. Di Bone, sekolah athirah punya ciri khas dan keunikan sistem. Tidak sama dengan sistem sekolah yang ada di Makassar, sekolah athirah di Bone ini pun pakai sistem Boarding School alias diasramakan. Siswa/siswi yang direkrut dengan komposisi 30 dari latar belakang ekonomi keluarga mampu dan biaya mandiri sedangkan 70 dari latar belakang ekonomi keluarga kurang mampu, dengan beasiswa penuh dari yayasan.

Konsep dasar Sekolah Islam Athirah adalah berciri Islam, berjiwa nasional, dan berwawasan global. Pada proses pembelajaran, sekolah ini berupaya membentuk keseimbangan kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum nasional, namun tetap pada ciri khas Athirah. Program-program yang

dibuat memproses Sekolah Islam Athirah menjadi sekolah efektif dan sentral pembelajaran. Prestasi-prestasi yang dibangun tidak hanya pada wilayah intrakurikuler, tetapi juga pada wilayah ekstrakurikuler. Baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional. Metode pembelajaran yang dikembangkan adaptif terhadap teknologi dan metode pembelajaran kekinian yang memerdekakan siswa dengan pendekatan active learning.

2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

3. Letak geografis objek penelitian

Letak Bording School Athirah Buki Baruga Makassar berada di Jl.

Nipa-Nipa Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar. Berada di depan

Universitas Pejuang Republic Indonesia.

4. Visi dan Misi

VISI

Membangun sekolah unggul yang berciri islam, berjiwa nasional, dan berwawasan global.

MISI

Mengembangkan system pembelajaran yang mampu membekali peserta didik dengan kecakapan rasional, kecakapan personal, kecakapan social

MOTO

Anggun dalam sikap dan perilaku yang islami

Unggul dalam mutu dan prestasi

Cerdas dalam sains dan teknologi

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	12	37,5%
Perempuan	20	62,5%
Total	32	100.0%

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas mengenai

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah responden terbanyak yaitu responden perempuan yakni sebanyak 62,5% sedangkan laki-laki hanya berjumlah 37,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar dominan Perempuan

b. Karakteristik berdasarkan Usia

Tingkat usia responden di Bording School Athirah Bukit Baruga dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
20-29	10	31.3%
30-39	11	34.4%
40-49	9	28.1%
50-58	2	6.3%
Total	32	100.0%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat usia responden terbanyak berada pada tingkat usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 34.4%. pada usia 20-29 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 31.3%, pada usia 40-49 sebanyak 9 orang atau sebesar 28.1%, dan usia 50-58 sebanyak 2 orang atau sebesar 6.3%. hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar didominasi oleh karyawan yang berusia 30-39 tahun.

c. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
S2	2	6.3%
S1	20	62.5%
SMA	10	31.3%
Total	32	100.0%

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 62.5%, disusul oleh responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang sebesar 31.3%, kemudian yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang sebesar 6.3%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1.

d. Karakteristik berdasarkan status

Adapun karakteristik responden berdasarkan pada status dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase %
Menikah	24	75%
Belum menikah	8	25%
Total	32	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa status terbanyak yaitu menikah yang berjumlah 24 orang atau sebesar 75% dan yang belum menikah berjumlah 8 orang atau sebesar 25%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar didominasi oleh pegawai yang sudah menikah.

e. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5 berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase %
1-10	24	75.0%
11-20	7	21.9%
21-30	1	3.1%
Total	32	100.0%

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja terbanyak yaitu dari 1-10 tahun berjumlah 24 orang atau

sebesar 75.0% disusul oleh masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.9% dan masa kerja paling sedikit berada pada 21-30 tahun yang hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 3.1%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun.

2. Analisis dan pembahasan pengaruh *human relation* terhadap semangat kerja

a. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai *human relation*

Tabel 4.6 Hasil jawaban responden mengenai *human relation*

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	5	15.6%	7	21.9%	15	46.9%	5	15.6%			2.63
X.2	1	3.1%	12	65.6%	13	40.6%	5	15.6%	1	3.1%	2.78
X.3	4	12.5%	24	75%	3	9.4%	1	3.1%			2.03
X.4	1	3.1%	9	28.1%	17	53.1%	4	12.5%	1	3.1%	2.84
X.5	1	21.9%	11	34.4%	20	62.5%					2.59

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *human relation* nilai mean tertinggi berada pada indikator X.4 (Adanya sikap saling menghargai) sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator X.3 (adanya keterbukaan)

b. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai semangat kerja

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	19	59,4%	11	34,4%	2	6,3%					1.72
Y.2	13	40,6%	12	37,5%	7	21,9%					1.84
Y.3	12	37,5%	3	9,4%	15	46,9%	2	6,3%			2.50

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel semangat kerja nilai mean tertinggi adalah indikator Y.3 (Kesenangan) dan nilai mean terendah adalah indikator Y.1 (Motivasi dan dorongan bekerja).

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dan mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. Berikut ini hasil uji validitas :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

No	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X.1	0,777	0,349	Valid
	X.2	0,747	0,349	Valid
	X.3	0,684	0,349	Valid
	X.4	0,746	0,349	Valid
	X.5	0,717	0,349	Valid
2	Y1	0,364	0,349	Valid
	Y2	0,374	0,349	Valid
	Y3	0,650	0,349	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa semua item pernyataan variable X1 (*Human Relation*) dan Y (Semangat Kerja) dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sejauh mana hasil pengujian dengan memakai obyek yang sama, tetap mendapatkan data yang sesuai pula.

Suatu kuesioner dapat dinyatakan terbukti dan terpercaya jika jawaban seseorang dari penjelasan tidak berubah setiap saat. Metode ini digunakan dengan *cronbach alpha*, dimana koefisien dapat dinyatakan terbukti atau teruji jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 . Berikut ini hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Cronbach Alpha	Nilai standar	Keterangan
1	0,827	0,60	Reliable
2	0,096	0,60	Reliable

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha variabel X adalah 0,827 dan variabel Y adalah 0,096 nilai ini lebih besar dari 0,60. Dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner pada penelitian ini.

5. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Berikut ini hasil uji statistic deskriptif :

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Human Relation</i>	32	8	19	12.87	2.959
Semangat Kerja	32	4	10	6.06	1.268
Valid N (listwise)	32				

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai minimum dari variabel *human relation* yaitu sebesar 8, nilai maximum sebesar 19, nilai meannya sebesar 12.87 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 2.959. pada variabel Semangat kerja nilai minimumn 4, nilai maximumnya 10, nilai meannya 6.06 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 1.268.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana ialah suatu analisis untuk melihat sejauh mana hubungan variabel *human relation* dan semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Berikut ini hasil uji regresi linear sederhana :

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.968	.855		3.470	.002
<i>Human Relation</i>	.240	.065	.561	3.709	<.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear Sederhana di atas, maka diperoleh diskripsi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta x$$

$$Y = 2,968 + 0,240x$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas

dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 2,968 menunjukkan bahwa jika variabel *human relation* bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 2,968 satuan. Nilai koefisien variabel *Human relation* sebesar 0,240 menunjukkan bahwa jika variabel *human relation* meningkat satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,240 satuan atau 24%.

7. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Parsial (uji T)

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji T dipakai untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap dependen. Pengujian ini menguji tingkat kesignifikansian dari setiap variabel bebas. Berikut ini hasil uji T.

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.968	.855		3.470	.002
<i>Human Relation</i>	.240	.065	.561	3.709	<,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Uji signifikansi variabel *Human Relation* (X) terhadap semangat kerja pada karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar diperoleh hasil pvalue = 0,001 dan < nilai standar yaitu 0,05 sedangkan nilai t-hitung = 3,709 dimana angka ini > 2,045 dari

hasil tersebut maka diperoleh hasil *human relation* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar.

b) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai dalam menguji seberapa jauh kekuatan model dalam rangka menerangkan variasi variabel *dependen*. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.314	.292	.1068

a. Predictors: (Constant), *Human Relation*

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,561$ atau 56,1%, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien R Square sebesar 0,314. hal ini menunjukkan bahwa sebesar 31,4% semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan yaitu *Human Relation* dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan tentang hasil penelitian tentang karakteristik responden biasanya mencakup beberapa aspek, seperti:

1. Deskripsi Responden: Menggambarkan profil responden berdasarkan variabel seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, dan lain-lain.
2. Analisis Distribusi: Menganalisis distribusi responden berdasarkan variabel tertentu, seperti distribusi usia atau jenis kelamin.
3. Hubungan Antara Variabel: Menganalisis hubungan antara variabel karakteristik responden dengan variabel lain yang diteliti, seperti hubungan antara usia dan sikap terhadap suatu topik.
4. Perbandingan dengan Populasi: Membandingkan karakteristik responden dengan populasi yang lebih luas untuk mengetahui apakah responden representatif atau tidak.

Dalam pembahasan hasil penelitian tentang karakteristik responden, peneliti dapat menggunakan tabel untuk memvisualisasikan data dan membuatnya lebih mudah dipahami.

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat 32 Responden yang terdiri dari 62,5% Responden Perempuan dan 37,5% Responden Laki-Laki. Dilihat tingkat usia responden terbanyak berada pada tingkat usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 34.4%.

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 62.5%. berdasarkan pada status terbanyak yaitu menikah yang berjumlah 24 orang atau sebesar 75%. Berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu dari 1-10 tahun berjumlah 24 orang atau sebesar

75.0%.

Pada hasil jawaban reseponden mengenai *human relation* terdapat nilai mean tertinggi berada pada indikator X.4 (adanya sikap saling menghargai) yaitu 2.84. Pada Hasil Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja nilai mean tertinggi adalah indikator Y.3 (adanya keterbukaan) yaitu 2.50.

Hasil jawaban responden pada pembahasan hasil penelitian adalah data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Data ini dapat berupa pendapat, sikap, persepsi, atau pengetahuan responden tentang topik penelitian. Hasil jawaban responden dapat dianalisis untuk:

1. Mengidentifikasi pola atau tren dalam jawaban responden
2. Mengetahui pendapat atau sikap responden terhadap topik penelitian
3. Mengukur tingkat pengetahuan atau kesadaran responden tentang topik penelitian
4. Mengidentifikasi perbedaan atau kesamaan dalam jawaban responden berdasarkan variabel tertentu, seperti usia, jenis kelamin, atau pendidikan.

Dengan demikian, hasil jawaban responden dapat memberikan informasi yang berharga untuk memahami topik penelitian dan membuat kesimpulan yang lebih akurat.

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa semua item pernyataan

variable X1 (*Human Relation*) dan Y (Semangat Kerja) dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel. Sedangkan pada hasil uji reliabilitas bahwa nilai Cronbach Alpha variabel X adalah 0,827 dan variabel Y adalah 0,096 nilai ini lebih besar dari 0,60. Dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner pada penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas adalah ukuran seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau tes, dalam mengukur suatu konsep atau variabel. Nilai Cronbach Alfa adalah salah satu metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen. Sedangkan Nilai Cronbach Alfa adalah koefisien yang berkisar antara 0 dan 1, yang menunjukkan tingkat reliabilitas suatu instrumen. Semakin tinggi nilai Cronbach Alfa, semakin reliabilitas instrumen tersebut.

Hasil uji hipotesis menunjukkan *Human Relation* berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Oleh karena itu semakin baik semangat kerja seorang karyawan maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap pekerjaannya sehingga akan meningkatkan *human relation* pada karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar, sehingga hal ini akan memberikan dampak positif bagi instansi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *human relation* (X) berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa $p\text{-value} = 0,001$ dan $<$ nilai standar yaitu $0,05$ sedangkan nilai $t\text{-hitung} = 3,709$ dimana angka ini $> 2,045$ dari hasil tersebut maka diperoleh hasil *human relation* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien R Square sebesar $0,314$. hal ini menunjukkan bahwa sebesar $31,4\%$ semangat kerja karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan yaitu *Human Relation* dan sisanya $68,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Human relation merupakan hal yang sangat penting untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan. peran semangat kerja terhadap kinerja adalah sebagai pendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik dan dapat memberikan dampak positif bagi instansi itu sendiri.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran Akademis

Untuk penelitian selanjutnya agar lebih menggali lebih dalam lagi tentang kedua variabel yang diteliti, dikarenakan masih banyak faktor-faktor lain yang lebih mendukung semangat kerja karyawan, bukan hanya *human relation*.

2. Saran Praktis

Agar *human relation* pada karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar dapat lebih ditingkatkan. Maka perlu ditunjang dengan semangat kerja agar kemampuan serta keahlian para pegawainya dapat lebih meningkat serta pemberian motivasi kepada para karyawan dengan lebih memperhatikan pekerjaan serta tanggung jawab agar sesuai dengan potensi yang dimiliki pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrifah. (2015). Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. E-jurnal Katalogis Vol. 3 No. 2.
- Lestari, Gita & Kasmirudin. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media Pt. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Jom Fisip, Vol. 4 No. 2.
- Rahman, Afrian & Kasmiruddin. (2017). Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Jom Fisip Vol. 4 No. 2.
- Susanti, Eka Cahyani Putri. (2014). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 17 No. 2.
- Theofaldy, Bangun. (2013). Alur Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Samarinda. E-journal Ilmu Komunikasi Vol. 1 No. 3.
- Arifah, Nur Letes. (2015). Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Armansyah. (2016) Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Fitriyani, Indah. (2016). Pengaruh *Human Relation* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Otim Grup Purwokerto. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Purwokerto.
- Rukmana, Widdi Ega. (2010). Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang).
- Saputro, Galih Adi dan Azis Fathoni. (2017) Analisis Pengaruh (*Human Relation*/Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya

Mandiri Semarang. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran, Semarang.

Pengembangan, P., & Dan, K. (2021). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor camat hibala kabupaten nias selatan*. 4.

Purwantoro. (2019). HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17.

Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102>.

Sari, D. P. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 9–18. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.3>.

Sigalingging, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(1), 95–108.

Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*. 6–24.

Sugiharjo, R. J., & Rustinah. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 444–454.

Soraya, Z (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada Pt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13 -14

Wijayanti, I. R., Dr. H. Satrijo Budi Wibowo, M. ., & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 703–717



LAMPIRAN

1. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER YANG AKAN DIISI OLEH PARA RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Status :

Masa kerja :

Keterangan cara pengisian:

Berilah tanda ceklis pada kolom jawaban dari pernyataan yang paling menggambarkan situasi yang dirasakan responden dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Sangat setuju : SS

Setuju : S

Kurang setuju : KS

Tidak setuju : TS

Sangat tidak setuju : STS

Human Relation (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
2	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan					
3	Ketika mendapat kesulitan, saya tidak ragu untuk meminta bantuan kepada rekan kerja saya.					
4	Rekan kerja saya selalu berusaha memahami perasaan saya dalam setiap percakapan					
5	Alasan saya bertahan pada perusahaan ini karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan.					

Semangat Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya.					
2	Ketika saya meminta rekan kerja saya melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut di selesaikan dengan baik.					
3	Saya senang karena pegawai di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					

2. SKOR JAWABAN RESPONDEN

Kuesioner pernyataan variabel *Human Relation* (X)

R	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	TOTAL
1	2	2	2	2	3	11
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	3	14
4	3	3	2	3	3	14
5	3	3	2	3	3	14
6	3	3	2	3	3	14
7	3	2	2	3	2	12
8	4	2	2	3	2	13
9	1	2	2	2	2	9
10	1	2	2	2	2	9
11	1	3	2	3	2	11
12	4	4	4	4	3	19
13	2	2	2	2	2	10
14	3	3	2	3	3	14
15	2	2	1	2	1	8
16	3	3	2	5	3	16
17	2	2	2	3	2	11
18	2	2	1	2	2	9
19	1	2	2	2	2	9
20	2	2	2	1	2	9
21	2	2	2	2	2	10
22	3	3	2	3	3	14
23	4	4	2	3	3	16
24	1	1	1	3	3	9
25	4	4	2	3	3	16
26	3	4	2	4	3	16
27	3	4	2	4	3	16
28	3	5	3	3	3	17
29	3	3	3	4	3	16
30	3	3	2	2	3	13
31	3	3	1	3	3	13
32	4	3	2	3	3	15

Kuesioner pernyataan variabel Semangat Kerja (Y)

R	P.1	P2	P3	TOTAL
1	2	2	2	6
2	2	3	2	7
3	1	2	2	5
4	2	2	2	6
5	2	3	3	8
6	2	3	3	8
7	2	2	3	7
8	2	1	3	6
9	2	2	1	5
10	2	2	1	5
11	2	1	2	5
12	2	3	3	8
13	1	3	1	5
14	1	2	2	5
15	1	2	2	5
16	1	1	4	6
17	2	1	3	6
18	1	1	2	4
19	2	1	3	6
20	1	2	2	5
21	2	2	2	6
22	2	1	2	5
23	2	1	3	6
24	2	1	3	6
25	2	2	3	7
26	3	1	3	7
27	1	1	3	5
28	1	3	3	7
29	3	3	4	10
30	1	2	2	5
31	1	1	3	5
32	2	2	3	7

3. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jeniskelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	12	37.5	37.5	37.5
laki-laki	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	10	31.3	31.3	31.3
30-39	11	34.4	34.4	65.6
40-49	9	28.1	28.1	93.8
50-58	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	2	6.3	6.3	6.3
S1	20	62.5	62.5	68.8
D3	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	24	75.0	75.0	75.0
Menikah	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10	24	75.0	75.0	75.0
11-20	7	21.9	21.9	96.9
21-30	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

4. OUTPUT UJI VALIDITAS DATA

Correlations						
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	TOTAL
X.1	1	.645**	.367*	.514**	.558**	.827**
		<,001	.039	.003	<,001	<,001
	32	32	32	32	32	32
X.2	.645**	1	.512**	.547**	.606**	.866**
	<,001		.003	.001	<,001	<,001
	32	32	32	32	32	32
X.3	.367*	.512**	1	.346	.330	.625**
	.039	.003		.052	.065	<,001
	32	32	32	32	32	32
X.4	.514**	.547**	.346	1	.568**	.774**
	.003	.001	.052		<,001	<,001
	32	32	32	32	32	32
X.5	.558**	.606**	.330	.568**	1	.767**
	<,001	<,001	.065	<,001		<,001
	32	32	32	32	32	32
TOTAL	.827**	.866**	.625**	.774**	.767**	1
	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	32	32	32	32	32	32

Correlations				
	Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL
Y.1	1	.043	.255	.637**
		.815	.159	<,001
	32	32	32	32
Y.2	.043	1	-.138	.541**
	.815		.451	.001
	32	32	32	32
Y.3	.255	-.138	1	.634**
	.159	.451		<,001
	32	32	32	32
TOTAL	.637**	.541**	.634**	1
	<,001	.001	<,001	
	32	32	32	32

5. OUTPUT UJI RELIABILITAS DATA

Variabel *Human Relation* (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	10.25	5.032	.672	.783
X.2	10.09	5.055	.753	.751
X.3	10.84	6.910	.478	.830
X.4	10.03	5.709	.621	.793
X.5	10.28	6.531	.669	.792

6. Variabel Semangat Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.096	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4.34	1.007	.226	-.320 ^a
X2.2	4.22	1.144	-.075	.395
X2.3	3.56	.964	.043	.079

7. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI T

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.968	.855		3.470	.002
	<i>Human Relation</i>	.240	.065	.561	3.709	<.001

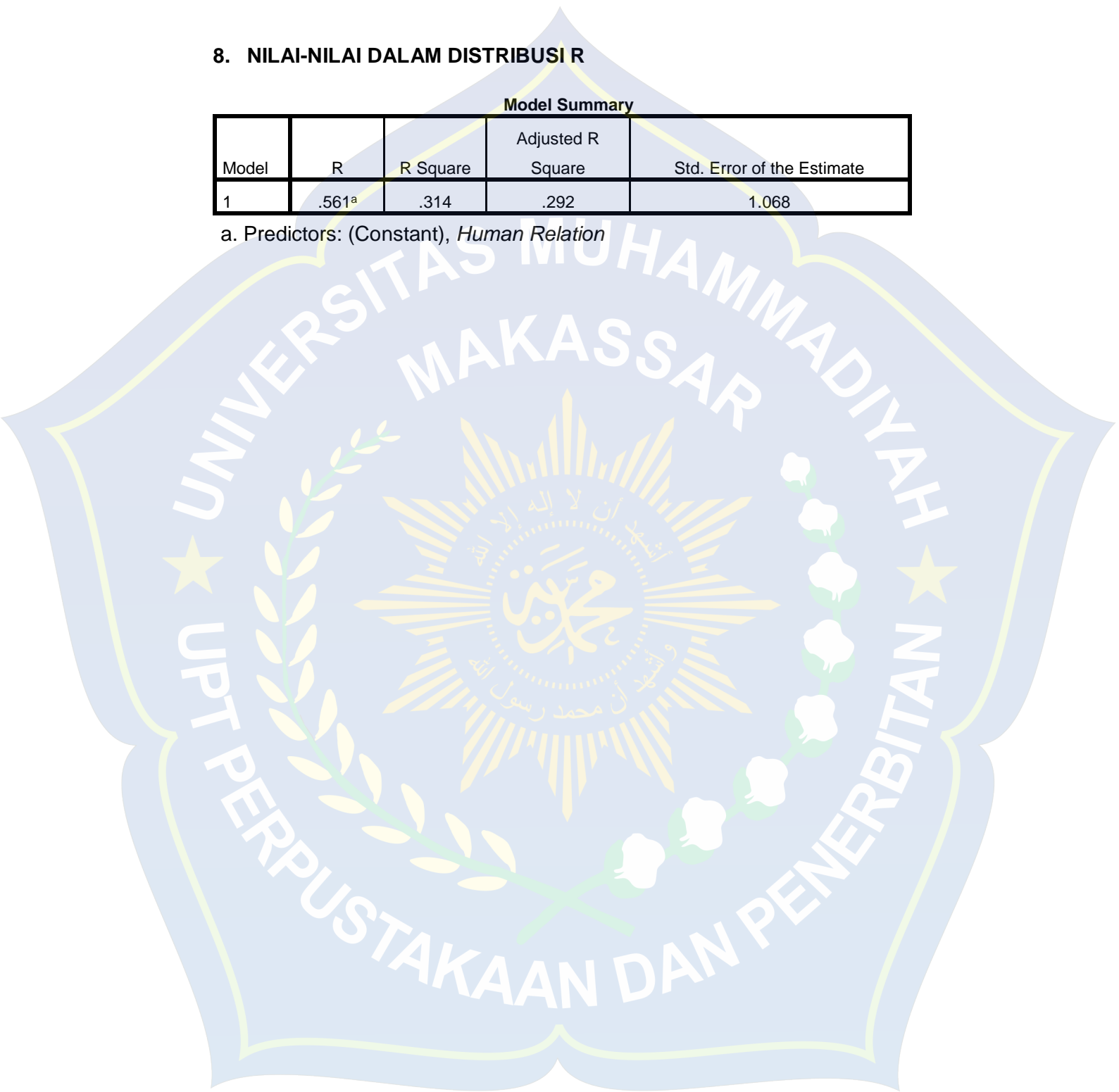
a. Dependent Variable: Semangat kerja

8. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.314	.292	1.068

a. Predictors: (Constant), *Human Relation*



BOARDING SEKOLAH ISLAM ATHIRAH BUKIT BARUGA
TAHUN PELAJARAN 2024/2025



Makassar, *10 Rajab 1446 H*
10 Januari 2025 M

Nomor : 029/Boarding/SIA/BB/SP.2/25
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Menerima Penelitian

Kepada Yth. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
Di,
Tempat.

Assalamu Alaikum wa Rahmatullahi wa Barakatuh

Semoga bapak/ Ibu dalam keadaan sehat wal *Afiyat* dan segala aktifitasnya bernilai ibadah di sisi Allah SWT, *amin*.

Selubungan dengan surat masuk tanggal 09 Januari 2025 perihal permohonan izin meneliti untuk penyusunan tugas akhir atas nama Muhammad Miftahul Amin dengan judul Pengaruh Human Relation terhadap Semangat Kerja Karyawan di Boarding School Athirah Bukit Baruga Makassar. Kami sampaikan beberapa hal :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan, maka kami dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
2. Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik

Demikian surat penyampaian ini, atas perhatiannya diucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.

Mengetahui,

Kepala Boarding Sekolah Islam Athirah BB



Wahyudin Agustia Putra, S.Pd.I



**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 : Muhammad Miftahul Amin

Nim : 105721103518

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10 %
2	Bab 2	12%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	0%	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, 06 Agustus 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



DOKUMENTASI



BIOGRAFI PENULIS



Muhammad Miftahul Amin, Lahir pada tanggal 25 Juni 1999 di Makassar, Sulawesi Selatan. anak bungsu dari pasangan Bapak Drs. H. Sappe dan Ibu Naisyah, BA. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Pondok Lestari Blok G.5 No.4, Kec Tamalate, Kel. Bontoduri, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang di tempuh peneliti yaitu SDN Inpres Hartaco Indah Makassar lulus pada tahun 2011, SMP Negeri 18 Makassar lulus pada tahun 2014, SMK Negeri 3 Makassar lulus pada tahun 2017. Dan mulai tahun 2018 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen 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.