

Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan di Kota Madiun

Tatik Erna Wati¹⁾, Hendra Setiawan²⁾, Aglis Andhita Hatmawan³⁾

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: ernaahilna02@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: hendrasetiawan@unipma.ac.id

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: namaku.aglis@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of human relations and work environment on employee performance in government agencies in Madiun City. The sample used in this study was 186 respondents and the data analysis technique used SPSS. The results of this study indicate that human relations variables and work environment conditions have a significant effect on employee performance

Keywords: *Human Relations, Working Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan Di Kota Madiun. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni sebanyak 186 responden, teknik analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: *Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tugas yang sangat signifikan dalam pengelolaan perusahaan. (Kulla et al., 2018) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia yakni jaminan umum dan pelaksanaan berbagai latihan, strategi dan proyek yang ditujukan untuk memperoleh tenaga kerja, pengembangan serta meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, organisasi sebagai tempat bekerjanya karyawan atau pegawai tidaklah lepas dari permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hubungan antar manusia (*human relation*).

Hubungan manusia dari perspektif yang luas adalah komunikasi persuasif yang berpengaruh dan dilakukan oleh satu individu ke individu lain secara tatap muka dalam semua keadaan maupun dalam kehidupan sehari-hari, sehingga menimbulkan kepuasan bagi kedua belah pihak. Kemudian hubungan manusia dari sudut pandang terbatas yakni komunikasi yang dilakukan oleh satu individu ke individu lain secara dekat dan pribadi serta memiliki tekad yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan memiliki rasa untuk berpartisipasi yang bermanfaat

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Rondonuwu, 2018) yang berpendapat bahwa komunikasi ialah aktivitas dasar, dimana manusia melakukan komunikasi dengan sesama rekan dan saling berhubungan satu sama lainnya baik dalam keseharian maupun pada tempat kerja. Komunikasi sangat penting bagi manusia, sama halnya bagi suatu organisasi. Melalui komunikasi tersebutlah seorang pegawai dapat mengembangkan hubungan-hubungan kerjasama yang tentunya dilandasi oleh sikap saling pengertian, saling tolong menolong dan juga saling memahami dengan sikap itulah pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Adanya hubungan yang baik antar anggota dalam sebuah organisasi tentu akan berpengaruh terhadap kinerja.

Komunikasi menjadi faktor terpenting dalam sebuah organisasi, banyak konflik terjadi akibat kesalahan atau buruknya komunikasi antar personal dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asrifah, 2019) menyatakan bahwa kurangnya komunikasi antar pekerja dikarenakan adanya hubungan yang kurang baik sesama rekan kerja ini menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Hal senada juga diungkapkan (Talumantak et al., 2016) yang menyatakan bahwa untuk mendorong kinerja pegawai maka dibutuhkan *human relation* yang baik antar pegawai, bukan hanya komunikasi biasa melainkan hubungan antar individu yang mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam

Selain *human relation* atau hubungan antar manusia lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi. Adanya lingkungan yang tidak nyaman tentu akan menghambat para pegawai dalam bekerja menyelesaikan tugasnya. (Eka Cahyani Putri Susanti et al., 2014) menjelaskan bahwa selain *human relation* (hubungan antar manusia), faktor yang cukup penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan baik yakni ada pada lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja disini yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung serta semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal tersebut didukung hasil penelitian (Polakitang et al., 2019) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Sejalan menurut (Lakoy, 2015) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dipengaruhi dengan kegiatan operasional suatu perusahaan selama periode waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Namun sejak adanya pandemi Covid-19 di Indonesia terjadi perubahan sistem kerja dan tentunya berdampak pada kinerja pegawai.

Penyakit Virus Covid-19 telah menjadi pandemi yang menyebabkan kematian. Wuhan, China menjadi negara pertama yang terinfeksi kasus Covid-19 pada akhir tahun 2019. Penyebaran virus yang begitu cepat dari manusia ke manusia dan satu negara ke negara lainnya termasuk negara Indonesia. Di Indonesia sendiri masuknya kasus Virus Covid-19 diumumkan pada awal maret 2020. Adanya penyebaran virus yang begitu cepat menjadikan total kasus positif di Indonesia mencapai 1,57 juta kasus dan diperkirakan masih akan terus bertambah. Di negara Indonesia sendiri penyebaran kasus Covid-19 ini sudah sampai ke berbagai kota, salah satunya yakni di Kota Madiun. Kasus konfirmasi positif di Kota Madiun sendiri hingga Rabu (24/2/2021) mencapai 1.625 kasus positif Covid-19 (detik.com)



Gambar 1.1. Tren kasus covid-19 di Kota Madiun

Meningkatnya kasus konfirmasi positif Covid-19 menjadikan pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan-kebijakan baru sebagai bentuk upaya untuk mencegah penyebaran Virus Covid-19. Kebijakan tersebut antara lain dengan melakukan *physical distancing*, meliburkan sekolah-sekolah, menggunakan masker, Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dan kebijakan *work from home* untuk pegawai maupun karyawan baik swasta ataupun negeri. Pemberlakuan kebijakan tersebut ditujukan untuk semua instansi pemerintahan di Kota Madiun, terdapat 54 organisasi pemerintahan yang menerapkan kebijakan PPKM tersebut 3 diantaranya yakni Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan serta Badan Kepegawaian Daerah.

Adanya penerapan PPKM tersebut para pegawai sedikit kesulitan dan terhambat perihal komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dikarenakan adanya sebagian pegawai yang bekerja dari rumah dan sebagian lagi bekerja di kantor (Ujar salah satu pegawai). Hal diatas sejalan dengan hasil penelitian dari (Dingel & Neiman, 2020) menjelaskan bahwa pekerjaan tidak mungkin bisa dilakukan dari rumah, dikarenakan bekerja dari rumah ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah serta tidak semua sektor pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *work from home* yakni seperti ketiadaan alat kerja, kurangnya komunikasi, dan koordinasi, serta gangguan dari lingkungan rumah.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk menguji Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

a. Kinerja Pegaawai

Edison, dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang terpacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (fadillah, 2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

b. Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan disebut dengan *human relation* Ruslan (2007). Menurut (Polakitang et al., 2019) menyatakan bahwa hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik. Gouzali Saydam (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut (Rahmawati et al., 2014) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

METODE PENELITIAN

a. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan serta Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun. Kemudian waktu yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah 4 bulan.

b. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana pengumpulan, pengukuran dan analisis data berdasarkan pernyataan penelitian dari studi Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan serangkaian proses penelitian yang akan dilaksanakan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

c. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan populasi 186 pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan sampel jenuh atau yang lebih dikenal dengan metode sensus dengan demikian sampel yang digunakan adalah semua anggota dari populasi atau sebanyak 186 pegawai. Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan teknik *non-probability sampling* teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel.

d. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel Independen (bebas) yang digunakan adalah *human relation* (X_1) dan kondisi lingkungan kerja (X_2). Sedangkan Variabel Dependen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y)

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses peneliti untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini terdapat dua teknik pengumpulan data yakni teknik wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

f. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur kejadian yang akan di amati dalam sebuah penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala linkert 5 dengan pilihan jawaban yakni sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

g. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid apabila suatu pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan t tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak akan ditemukan korelasi diantara variabel independen (bebas) tersebut.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozalli, 2018). Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual dalam penelitian ini adalah uji statistik non-parametik *kolmogrov-smirnov* (K-S)

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

6. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

7. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lebih dan satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan. Adapun bentuk umum persamaan regresi untuk 2 variabel independen dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \text{error}$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_{1-2} = Koefisien Regresi Variabel
- X1 = *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)
- X2 = Kondisi Lingkungan Kerja
- e = *Error*/ variabel gangguan

h. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan atau dalam regresi majemuk. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozalli, 2018)

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menguji kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai adjusted R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan informasi dalam memprediksi variasi variabel dependen (Ghozalli, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas dari setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner

Variabel	Indikator	R	Sig	Ket	Alpha Cronbach	Ket
Human Relation (X1)	X1.1	0,525	0,000	Valid	0,716	Reliabel
	X1.2	0,646	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,561	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,553	0,000	Valid		Reliabel
	X1.5	0,715	0,000	Valid		Reliabel
	X1.6	0,452	0,000	Valid		Reliabel
	X1.7	0,498	0,000	Valid		Reliabel
	X1.8	0,566	0,000	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,670	0,000	Valid	0,770	Reliabel
	X2.2	0,651	0,000	Valid		Reliabel
	X2.3	0,501	0,000	Valid		Reliabel
	X2.4	0,601	0,000	Valid		Reliabel
	X2.5	0,560	0,000	Valid		Reliabel

	X2.6	0,685	0,000	Valid		Reliabel
	X2.7	0,676	0,000	Valid		Reliabel
	X2.8	0,499	0,000	Valid		Reliabel
	X2.9	0,402	0,000	Valid		Reliabel
	X2.10	0,430	0,000	Valid		Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,715	0,000	Valid	0.741	Reliabel
	Y.2	0,572	0,000	Valid		Reliabel
	Y.3	0,588	0,000	Valid		Reliabel
	Y.4	0,679	0,000	Valid		Reliabel
	Y.5	0,634	0,000	Valid		Reliabel
	Y.6	0,539	0,000	Valid		Reliabel
	Y.7	0,590	0,000	Valid		Reliabel
	Y.8	0,493	0,000	Valid		Reliabel
	Y.9	0,483	0,000	Valid		Reliabel
	Y.10	0,179	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS

Tabel 1. diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas memberikan nilai yang baik pada masing-masing butir indikator variabel utama. Dapat dilihat juga bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel, hal tersebut dapat dilihat dari nilai *alpha cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat yang memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni lebih dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Tabel 2. Hasil output uji multikolonieritas sebagai berikut:

Variabel Bebas	Variance inflation factor (VIF)	Tolerance
Human Relation (X ₁)	1,200	0,833
Kondisi Lingkungan Kerja (X ₂)	1,200	0,833

Sumber :Output SPSS

Hasil dari perhitungan yang terlihat pada Tabel 2. diatas menghasilkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk seluruh variabel X₁ dan X₂ kurang dari 10 (<10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model penelitian ini.

Uji Normalitas

Dengan SPSS dapat dilihat hasil output berdasarkan data yang di uji dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		186
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,83852465
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,051
	Positive	,051
	Negative	-,042
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diperoleh nilai sig 0,200 > 0,05 yang artinya data pada penelitian ini berdistribusi dengan normal. Dengan demikian, data yang disampaikan oleh responden untuk variabel human relation, lingkungan kerja dan kinerja pegawai berdistribusi normal

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

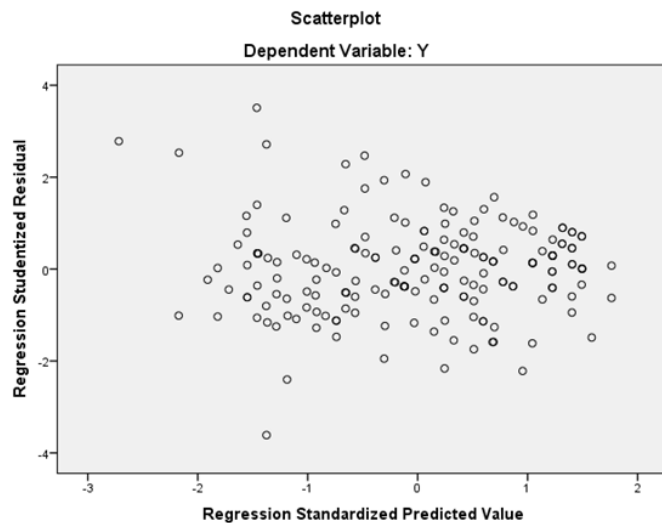
Model	Durbin-Watson
1	1,991

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan *output SPSS* diatas diperoleh nilai durbin-watson (dw) 1,991. Nilai dw sebesar 1,991 ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel DW. Dengan $(\alpha) = 5\%$, jumlah sampel $(n) = 186$ dan jumlah variabel bebas $(k) = 2$, maka diperoleh nilai $d_l = 1,7384$, $d_u = 1,7818$ dan $4-d_u = 2,2182$. Nilai DW sebesar 1,991 terletak di antara d_u (1,7818) dan $4-d_u = (2,2182)$. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Output SPSS

Pada gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan tingkat penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,101	1,749		6,918	,000
	X1	,540	,057	,523	9,522	,000
	X2	,274	,043	,348	6,334	,000

Sumber: Output SPSS

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.8 dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y : 12,101 + 0,540X_1 + 0,274X_2 + error$$

1. Nilai konstanta (*a*) bernilai 14,070 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Instansi Pemerintahan di Kota Madiun sebesar 12,101 apabila variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja diabaikan.

2. Koefisien variabel *human relation* (X_1) sebesar 0,540 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *human relation* terhadap kinerja pegawai. Jika *human relation* (X_1) meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,540 kali.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,274 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,247

Uji Hipotesa

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,101	1,749		6,918	,000
X1	,540	,057	,523	9,522	,000
X2	,274	,043	,348	6,334	,000

Sumber: output SPSS

Kriteria Uji t adalah HO diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan HO ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada penelitian ini diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 0,1439.

1. *Human Relation* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Hasil pengujian di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,522 lebih besar dari t_{tabel} 0,1439 maka HO ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap kinerja pegawai
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Hasil pengujian di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,334 lebih besar dari t_{tabel} 0,1439 maka HO ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,538	2,85408

Sumber: Output SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya *adjusted R square* adalah 0,543 atau 54,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *human relation* dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yakni 45,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja pegawai instansi Pemerintahan di Kota Madiun

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil dari nilai t_{hitung} yang $>$ dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yakni sebesar $9,522 > 0,1432$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Asrifah, 2019) Dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *human relation* terhadap variabel kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai instansi Pemerintahan di Kota Madiun

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil dari nilai t_{hitung} yang $>$ dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yakni sebesar $6,334 > 0,1432$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati *et al.*, 2014) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimana lingkungan kerja menjadi penentu penting dari penampilan kinerja dalam organisasi, dengan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai akan merasa lebih bersemangat dan menjadi lebih betah dalam bekerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil yang telah di uji terhadap permasalahan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara variabel *Human Relation* terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asrifah, 2019) dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Syajidin *et al.*, 2017) lalu juga ditemukan pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cera, 2020) dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ireyne, 2018)

Saran

Beberapa saran dan pertimbangan yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya yang dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya adalah langkah untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yakni dapat dilakukan dengan

cara tetap menjaga hubungan antar pegawai khususnya dalam hal komunikasi. Selain hubungan antar manusia alangkah baiknya suatu organisasi juga menjaga lingkungan kerja untuk tetap nyaman dan aman. Dan Untuk penelitian kedepan diharapkan dapat menggunakan tambahan variabel berbeda yang belum digunakan oleh peneliti pada penelitian ini untuk memperbanyak referensi terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Astrifah. (2019). Pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(2), 125–134.
- Cera, E. (2020). *European Journal of Economics and Business Studies Factors Influencing Organizational Performance: Work Environment, Training-Development, Management and Organizational Culture*. 6(1), 16–27.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189(June). <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Fadillah, A. A. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Phys. Rev. E*, 1–17.
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58).
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada hotel aryaduta manado. *EMBA*, 3(3), 981–991.
- Polakitang, C. F., Lengkong, V. P. ., & Dotulong, L. O. . (2019). *Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada Pt . Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado The Effect Of Human Relation , Workload And Indirect Compensation On Operational Employee Performance In Pt . Bni (Persero) Tbk Manado*. 7(3), 2621–2630.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Binis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Rondonuwu, S. A. (2018). *Peranan Human Relations Dalam Meningkatkan Minahasa Utara*. 1–5.
- Talumantak, A., Kojo, C., & Dotulong, L. (2016). Analisis Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm

Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 852–862.

Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan

Uma, Sekaran. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Ghozali, I 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta