

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MINAHASA**

SELATAN

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Jesica Vynisa Sendow

11200967

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi

Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Jesica Vynisa Sendow

11200967

DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jesica Vynisa Sendow
NIM : 11200967
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada Tanggal: 19 Januari 2024
Yang menyatakan



(Jesica Vynisa Sendow)
NIM: 11200967

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Jesica Vynisa Sendow

11200967

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Manajemen pada tanggal

Kamis, 18 Januari 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. **Jonathan Herdioko, SE., MM**
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)

: 

2. **Pristanto Silalahi, S.E., M.S.E**
(Dosen Penguji)

: 

3. **Dr. Andreas Ari Sukoco, M.M., M.Min**
(Dosen Pembimbing)

: 

Yogyakarta, **21** Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya penulisan pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat pada jurnal ini).

Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenai sanksi pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 4 Januari 2024



Jesica Vynisa Sendow

11200967

HALAMAN MOTTO

“Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya pada Tuhan!” **(Yeremia 17:7)**

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan Syukur.”

(Filipi 4:6)

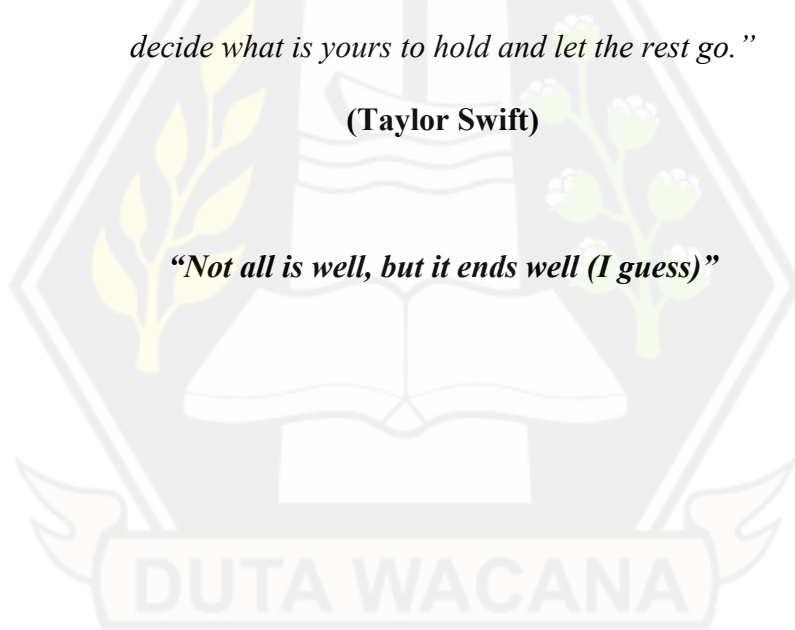
“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

(Amsal 23:18)

“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Knowing what things to keep and what things to release. You can’t carry all things, all grudges, decide what is yours to hold and let the rest go.”

(Taylor Swift)

“Not all is well, but it ends well (I guess)”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang dengan kemurahan-Nya memberikan kekuatan, memberkati, melindungi serta menyertai hingga saat ini.
2. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung juga mendoakan dalam segala hal dari awal saya menempuh Pendidikan hingga saat ini.
3. Kepada kakak dan adik yang telah memberikan semangat dalam menjalankan kuliah hingga saat ini.
4. Kepada dosen pembimbing saya Dr. Andreas Ari Sukoco, M.M., M.Min yang telah mengajari saya dalam membuat skripsi yang baik dan juga memberikan arahan selama saya mengerjakan skripsi.
5. Kepada teman seperjuangan skripsi saya Ata, Astrid, Anggi, Ajeng, Icing, Gayu, Sandi, Wandu dan Tian yang telah membantu memberi semangat dalam mengerjakan skripsi saya, serta kepada Egi yang telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi dari awal hingga selesai.
6. Kepada sahabat saya Dyta, Sheva, Feby yang terus memberikan semangat serta motivasi dalam selama saya mengerjakan skripsi ini.
7. Kepada Bapak Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan yang telah memberikan izin saya untuk melakukan penelitian di instansi terkait.
8. Kepada teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Bapak Dr. Andreas Ari Sukoco, M.M., M.Min selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu saya mengerjakan skripsi ini dari awal hingga bisa selesai.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir kuliah.
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Yogyakarta, 31 Desember 2023

Jesica Vynisa Sendow

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Human relation	7
2.1.1 Faktor-Faktor dalam <i>Human relation</i>	7
2.1.2 Indikator Human relation.....	8
2.2 Disiplin Kerja	9
2.2.1 Indikator dalam Disiplin Kerja	10

2.3 Lingkungan Kerja.....	10
2.3.1 Indikator dalam Lingkungan Kerja.....	11
2.4 Kinerja Pegawai	13
2.4.1 Indikator Kinerja.....	14
2.5 Pengembangan Hipotesis	16
2.5.1 Pengaruh antara <i>human relation</i> terhadap kinerja pegawai.....	16
2.5.2 Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	17
2.5.3 Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	18
2.6 Model Penelitian.....	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	19
3.1 Sumber Data	19
3.2 Subjek dan Objek Penelitian	20
3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian	20
3.4 Cara Pengumpulan Data/Pengukuran Variabel	20
3.5 Desain Penelitian.....	21
3.6 Teknik Pengujian Instrumen.....	22
3.6.1 Uji Validitas	23
3.6.2 Uji Reliabilitas	24
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	25
3.7 Uji Hipotesis.....	25
3.7.1 Uji F (Simultan).....	25
3.7.2 Uji t (Parsial).....	26
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	28
4.1.1 Latar Belakang.....	28

4.2 Deskripsi Responden	29
4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	29
4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	30
4.3 Teknik Pengujian Instrumen.....	30
4.3.1 Uji Validitas	30
4.3.2 Uji Reliabilitas	32
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	34
4.4 Uji Hipotesis.....	35
4.4.1 Uji f (Simultan).....	35
4.4.2 Uji t (Parsial).....	35
4.5 Pembahasan Penelitian	37
4.5.1 Pengaruh <i>Human relation</i> terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan	37
4.5.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan	38
4.5.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan	39
BAB V PENUTUP.....	41
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Keterbatasan Penelitian	41
5.3 Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentase Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	1
Tabel 1.2 Total Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan	2
Tabel 1.3 Absensi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Desain Penelitian.....	21
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	29
Tabel 4.2 Usia Responden.....	29
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	30
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Human Relation	31
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	31
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	31
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	32
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	33
Tabel 4.10 Hasil Uji f (Simultan).....	35
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)	35
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir18



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER	45
LAMPIRAN 2 SURAT PENELITIAN	50
LAMPIRAN 3 SURAT HASIL PENELITIAN.....	51
LAMPIRAN 4 DATA RESPONDEN	52
LAMPIRAN 5 DATA TABULASI.....	55
LAMPIRAN 6 HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	63
LAMPIRAN 7 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	64
LAMPIRAN 8 HASIL UJI LINEAR BERGANDA	67
LAMPIRAN 9 TABEL R	68
LAMPIRAN 10 KARTU KONSULTASI.....	69
LAMPIRAN 11 HALAMAN PERSETUJUAN.....	70
LAMPIRAN 12 LEMBARAN REVISI UJIAN PENDADARAN	71
LAMPIRAN 13 LEMBARAN REVISI JUDUL.....	72
LAMPIRAN 14 LEMBAR PUBLIKASI	73



Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan

**Jesica Vynisa Sendow
11200967**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: 11200967@students.ukdw.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan”. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Minahasa Selatan merupakan salah satu Lembaga teknis yang berada di Kabupaten Minahasa Selatan, Sulawesi Utara. Kedudukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Minahasa Selatan diatur dalam PERBUP Nomor 8 Tahun 2018 mengenai pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Satuan Pendidikan pada Dinas Pendidikan, Kemudaan dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 49 orang dengan jumlah laki-laki yang mendominasi sebanyak 40 responden (61.2%) dan perempuan sebanyak 9 responden (38.8%). Karakteristik usia yang mendominasi berada pada rentan 50 – 59 tahun sebanyak 20 responden (40.8%). Dan pada karakteristik pendidikan terakhir Tingkat S1 mendominasi dengan jumlah responden sebanyak 28 responden (57.1%). Hasil penelitian ini menunjukkan *Human relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

Kata Kunci: *Human Relation*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

The Effect of Human Relations, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance of the Education and Culture Office of South Minahasa Regency

Jesica Vynisa Sendow

11200967

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: 11200967@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This research is entitled "The Effect of Human Relations, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance of the South Minahasa Regency Education and Culture Office". The South Minahasa Education and Culture Office is one of the technical institutions in South Minahasa Regency, North Sulawesi. The position of the South Minahasa Education and Culture Office is regulated in PERBUP Number 8 of 2018 concerning the establishment of the Regional Technical Implementation Unit of the Education Unit at the Education, Youth and Sports Office of South Minahasa Regency. Respondents who participated in this study were employees of the Education and Culture Office of South Minahasa Regency totaling 49 people with a dominating number of men as many as 40 respondents (61.2%) and women as many as 19 respondents (38.8%). Age characteristics that dominate are in the vulnerable 50 - 59 years as many as 20 respondents (40.8%). And in the characteristics of the last education, the S1 level dominates with 28 respondents (57.1%). This research shows that human relations, work discipline, and work environment have a positive effect on the performance of employees of the South Minahasa Regency Education and Culture Office.

Keyword: Human Relations, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dijaman ini sebuah perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek paling berpengaruh seperti apa sebuah perusahaan atau organisasi dijalankan. Mengembangkan sumber daya manusia yang dapat berkolaborasi juga bekerja sebagai sebuah tim merupakan sebuah taktik yang dapat diambil oleh perusahaan. Kemajuan teknologi tidak akan mungkin berjalan dengan baik hingga saat ini apabila tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang terampil. Aspek yang mempengaruhi bagaimana suatu perusahaan dapat dikatakan berjalan baik, yaitu kinerja pegawainya. Supaya apa yang dimau dapat tercapai, pegawai harus memiliki kinerja baik.

Zainal, (2015) menyatakan kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai secara keseluruhan dalam masa tertentu melakukan pekerjaannya, dibandingkan prospek lainnya, seperti barometer capaian kerja, sasaran, atau kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Kinerja para pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan apakah suatu organisasi atau perusahaan berjalan maju, sehingga organisasi atau perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja para pegawai supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pegawai akan meningkat apabila faktor-faktor yang memberikan pengaruh sudah efektif. Faktor-faktor tersebut ialah *human relation*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Berikut saya cantumkan data presentase kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan bulan agustus 2023 hingga November 2023.

Table 1.1 Presentase Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan

Bidang	Bulan			
	Agustus	September	Oktober	November
Bidangn Sekretariat	24.00%	25.00%	25.00%	25.00%
Bidang Pendidikan Dasar	24.00%	25.00%	24.00%	25.00%
Bidang GTK	24.00%	25.00%	25.00%	24.00%
Bidang PAUDNI	24.00%	25.00%	24.00%	24.00%
Bidang Kebudayaan	25.00%	25.00%	24.00%	24.00%

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Minahasa Selatan 2023.

Jika ingin kinerja serta kepuasan pegawai meningkat, maka keterlibatan pegawai di tempat kerja tidak bisa dikesampingkan. Human relation yang terjalin antara satu sama lain merupakan bentuk komunikasi para pegawai. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi telah mencapai level psikologis di mana pengirim dan penerima pesan memiliki pemahaman, emosi, dan bahkan tindakan yang serupa. Oleh sebab itu, apabila kita ingin menciptakan komunikasi yang intens namun tidak kaku baiknya didahului dengan saling tukar informasi mengenai identitas juga masalah pribadi yang bersifat umum. Sejalan dengan itu (Arifah, 2015) mengatakan bahwa human relation merupakan suatu unsur dari manajemen sumber daya manusia yang menciptakan sebuah komunikasi antara sesama manusia, sehingga dapat menimbulkan sikap, pendapat, maupun perilaku yang saling pengertian dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas.

Data yang didapat dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Minahasa Selatan, berikut merupakan total pegawai selama 3 tahun terakhir

Table 1.2 Total Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan

Tahun	Total
2021	67
2022	60
2023	49

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Minahasa Selatan 2023.

Dalam tabel 1.2 diketahui, pada tahun 2021 terdapat 67 pegawai, lalu tahun 2022 terdapat 60 pegawai dan pada tahun 2023 pegawai bertotal 49. Dapat dilihat sejak tahun 2021 sampai 2023 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan berkurang setiap tahunnya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan untuk mematuhi norma-norma masyarakat dan peraturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin di tempat kerja mengacu pada pemahaman dan kepatuhan pegawai terhadap standar dan pedoman yang berlaku di tempat kerja. Hal ini juga tegaskan oleh Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2019: 86) disiplin kerja merupakan sikap sukarela individu dalam mematuhi norma-norma peraturan yang diberlakukan dilingkungannya. Perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan awal jika para pegawai menerapkan disiplin kerja dengan tepat. Di bawah ini saya cantumkan data yang telah saya peroleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan mengenai absensi pegawai selama tahun 2023.

Table 1.3 Absensi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan

Bulan	Keterangan Absensi					Total
	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Terlambat	
Jan	0	0	0	0	0	0
Feb	0	0	0	0	0	0
Mar	0	0	0	0	10	10
Apr	0	0	0	0	0	0
Mei	0	0	0	0	0	0
Juni	0	0	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0	0	0
Agst	0	0	0	0	4	4
Sept	0	0	0	0	0	0
Okt	0	0	0	0	44	44
Nov	0	0	0	0	19	19

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Minahasa Selatan 2023.

Tabel 1.3 merupakan rekap absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan yang diakumulasikan menjadi angka serta dikelompokkan per bulan. Dapat dilihat bahwa pada bulan Oktober terdapat Tingkat ketidakhadiran tertinggi dengan total 44 pegawai. Secara keseluruhan para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan memiliki tingkat kehadiran cukup tinggi.

Lingkungan kerja merupakan area sekitar tempat pegawai melakukan pekerjaannya dengan berbagai atmosfer yang memengaruhi kegiatan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Rivai, 2014). Hal ini sejalan dengan Nitisemito (2008), bahwa lingkungan kerja ialah hal-hal yang memberikan pengaruh bagi pegawai. Lingkungan kerja ialah berbagai hal yang ada disekeliling pegawai yang memberikan pengaruh bagi kepadanya dalam melakukan tanggungjawab kerja.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, penulis memilih penelitian berjudul “Pengaruh *Human relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan beberapa masalah:

- a. Apakah *human relation* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan?
- b. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan?
- c. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Praktis/Perusahaan

Penelitian ini bisa digunakan sebagai informasi bagi instansi terkait dan tenaga kerja yang berada didalamnya mengenai *human relation*, disiplin kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

- b. Bagi Peneliti

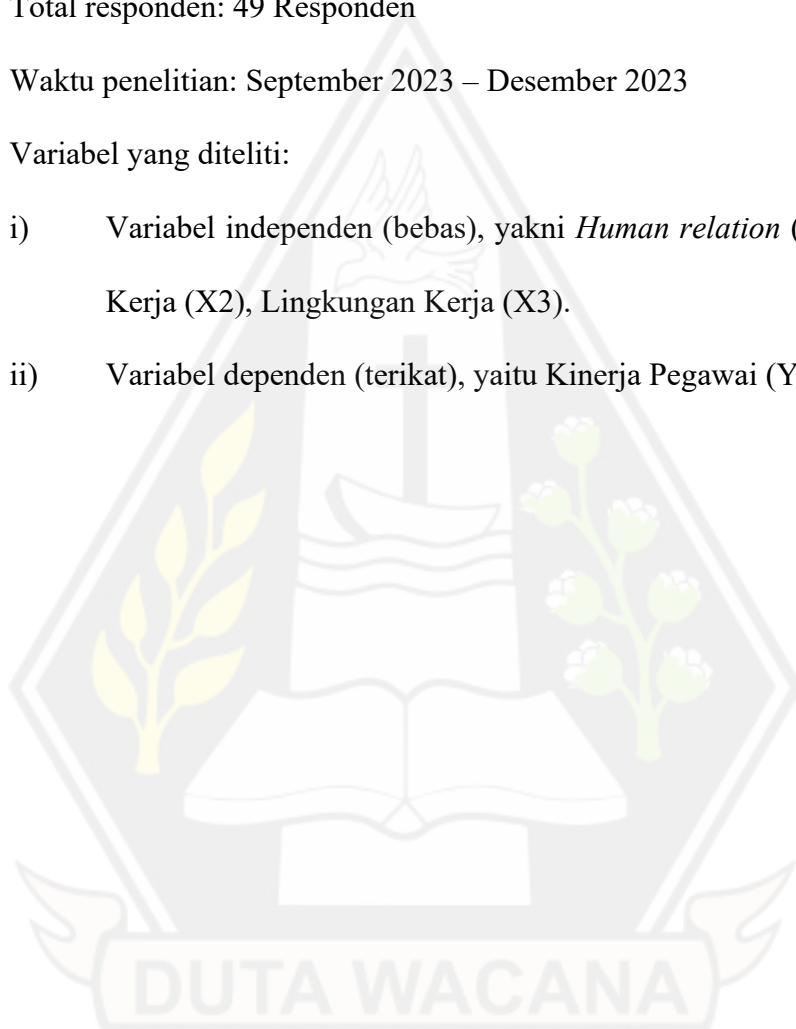
Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pemahaman terkait pengaruh *human relation*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk menjadi acuan bagi mahasiswa memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1).

- c. Bagi Universitas

Penelitian ini bisa dipergunakan sebagai data atau informasi bagi Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Batasan Penelitian

- a. Lokasi penelitian
 - i) Minahasa Selatan
- b. Responden penelitian: Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
- c. Total responden: 49 Responden
- d. Waktu penelitian: September 2023 – Desember 2023
- e. Variabel yang diteliti:
 - i) Variabel independen (bebas), yakni *Human relation* (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3).
 - ii) Variabel dependen (terikat), yaitu Kinerja Pegawai (Y)



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Informasi yang telah dianalisis serta sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya mengenai penelitian “Pengaruh *Human relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan”, sehingga disimpulkan:

1. *Human relation* berpengaruh positif bagi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif bagi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif bagi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis menghadapi beberapa keterbatasan sebagai berikut dalam menjalankan penelitian selama kurang lebih 3 bulan ini:

1. Penelitian dilakukan menggunakan metode menyebarkan kuesioner langsung kepada para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan agar mempermudah para responden dalam mengisi kuesioner. Namun, pada pengisian kuesioner ternyata masih ditemukan kendala, seperti responden yang lupa mengisi hingga bagian akhir kuesioner ataupun responden yang lupa mengisi bagian identitas karena terlalu fokus dalam mengerjakan tugas serta para responden yang berada diluar kantor.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada 3 variabel yang berpengaruh bagi kinerja pegawai. Sedangkan pada kenyataannya banyak faktor selain yang diteliti memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai.

5.3 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan hasil yang telah diteliti dan dianalisa, yaitu:

1. Instansi diharapkan meningkatkan disiplin kerja agar para pegawai dapat lebih disiplin mematuhi waktu kerja yang telah diberlakukan.
2. Diharapkan apa yang telah dikerjakan pada penelitian ini bisa dipergunakan pada penelitian selanjutnya mengenai sumber daya manusia, khususnya pada bagian *Human relation*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.
3. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah atau menggunakan variabel bebas lainnya, serta memperluas subjek dan sampel agar hasil hasil penelitian dapat lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. E. (2020). *Human Relations* (Cetakan Pertama). Edu Pustaka.
- Arifah, N. (2015). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, A. D. (2019). *Pengaruh Human Relation dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Meseum Bandung*. Universitas Pasundan Bandung.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. P. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian (Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMMOS)*. Mitra Wacana Media.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arena Agro Andalan. *Jurnal Bina Wakya*, 11.
- Ferdiansyah, D. S. (2021). *Human Relation* (A. S. Rayhaniah, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9).
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit UNDIP.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 544–548.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Maulana, M. F., Dewi, S., & Syahputra, E. (2023). Analisis Pengaruh Human Relation, Komunikasi Antar karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Toko Salman. *Journal Islamic Business and Enterpreneurship*, 2, 40–52.

- Nitisemito, A. (2008). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurchahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7, 2.
- Pratiwi, D. W. (2020). *Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Divisi Komersil)*. SKRIPSI. Universitas Islam Riau.
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Rivai, R. V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Pertama)*. Rajawali Pers.
- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*. ISSN: 2502-7689, 3(3).
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Human Resource Management) (Cetakan 1)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (16th ed.). Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2007). *Budaya Organisasi*. Prenamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). PT. Erlangga Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Zainal, R. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.