

PENGARUH HUMAN RELATION DAN KETENANGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS AND WORKPLACE PEACE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COOPERATIVES, SME, MANPOWER AND TRANSMIGRATION SERVICE OF SIDENRENG RAPPANG REGENCY

¹Munawarah

Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
munawarahmms@gmail.com

²A. Kartini Sari Putri D

Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
aksputrid@gmail.com

³Mifta Farid Salam

Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
miftafaridsalam@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of human relations and workplace peace on employee performance at the Cooperatives, SMEs, Manpower and Transmigration Service of Sidenreng Rappang Regency partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with a Likert scale using a sample of 51 respondents, the data sources in this study are divided into two, namely primary data obtained directly through observation and secondary data obtained through external references, both articles, journals and others. The sampling technique used is the total sampling technique. The data analysis used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 21. The results of the study indicate that the human relations variable does not have a significant positive effect on employee performance. This is indicated by the calculated t value of $-0.698 < 1.677$ t table. Then reinforced with the significance value obtained of $0.489 > 0.05$. So based on these results it can be stated that Human Relations does not affect employee performance. The work peace variable shows that work peace has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the calculated t value of $4.511 > 1.677$ t table value. Also reinforced by the significance value obtained of $0.000 < 0.05$. So based on these results it can be stated that work peace can partially provide a positive and significant effect on employee performance. The Human Relations and Work Peace variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance because the significant value of the f -test results (0.000) is less than 0.005 .

Keywords : Human Relations, Work Peace, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation dan Ketenangan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala likert yang menggunakan sampel sebanyak 51 responden, sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu data primer yang didapatkan secara langsung melalui pelaksanaan observasi dan data sekunder yang didapat melalui referensi luar, baik artikel, jurnal dan lainnya. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu teknik total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel human relation tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,698 < 1,677$ t tabel. Kemudian diperkuat dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,489 > 0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa human relation tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel ketenangan kerja menunjukkan bahwa ketenangan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar $4,511 > 1,677$ nilai t tabel. Juga diperkuat oleh nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa ketenangan kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Human Relation dan Ketenangan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi dari hasil uji- f ($0,000$) lebih kecil dari $0,005$.

Kata kunci : *Human Relation, Ketenangan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup semua orang dalam organisasi, mulai dari level terendah hingga level tertinggi yang berpartisipasi dalam kegiatan operasional, meskipun pada level yang berbeda, semua elemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aset penting dalam suatu organisasi. Maka dari itu dalam menciptakan pegawai yang berkualitas, suatu instansi akan terus memberikan hal-hal positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai berhubungan erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja setiap pegawai pada sektor publik menentukan apakah instansi tersebut akan berkembang atau tidak. Pegawai sangatlah berperan dalam menjalankan operasional perusahaan ataupun instansi, dan ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan mampu menciptakan produktivitas yang baik dan itu akan berdampak baik pula pada perusahaan.

Busro Muhammad (2018:89) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Mangkunegara dalam Irnanda Dina dkk (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu. Kinerja yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan sebuah Instansi. Namun demikian, tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah yang berkaitan dengan *human relation* dan ketenangan dalam bekerja.

Irnanda Dina dkk (2019) *Human relation* adalah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama. Daeng Sani Ferdiansyah dkk (2021:4) *human relation* merupakan suatu jembatan penghubung antara pimpinan dan karyawan, karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menciptakan suatu kepuasan dalam bekerja agar meningkatkan produktifitas kerja. *Human relation* (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berkaitan langsung dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis sehingga pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai tersebut. *Human relation* sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menciptakan suasana kerjasama antar manusia dalam organisasi terjalin dengan baik.

Selanjutnya ketenangan dalam bekerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sumardi dkk (2022) Ketenangan kerja yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan ketenangan kerja yang baik. Natalia dalam Busro Muhammad (2018:298) menjelaskan bahwa ketenangan dalam bekerja dimaknai sebagai faktor kunci yang harus selalu diupayakan dalam bekerja. Tanpa ada ketenangan dalam bekerja, organisasi akan sangat dirugikan. Ketenangan dalam bekerja terdiri dari ketenangan lahir dan ketenangan batin. Ketenangan lahir menyangkut lingkungan kerja yang tenang dan kondusif. Sedangkan menurut Busro Muhammad (2018:302) ketenangan batin merupakan suatu kondisi batin seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin, tanpa ada tekanan, yang kesemuanya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ketenangan kerja yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi.

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan instansi pemerintah yang dimana kantor ini melaksanakan urusan pemerintahan bidang koperasi termasuk merumuskan kebijakan hingga perizinan koperasi. Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2016 Bab IV tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui



Sekretaris Daerah. Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi merumuskan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan kebijakan urusan pemerintahan bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Terletak di jalan Harapan Baru Kompleks SKPD blok 8 nomor 13 Kabupaten Sidenreng Rappang

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, UKM Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang yang berlokasi di jalan Harapan Baru Kompleks SKPD blok 8 nomor 13 Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan hasil pra penelitian di Kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang ditemukan permasalahan terkait dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai kurang maksimal dikarenakan adanya masalah human relation yang dimana diketahui bahwa tidak semua pegawai memiliki hubungan yang baik terhadap sesama, kurangnya interaksi antar pegawai. Kemudian terdapat juga beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya.

Kinerja pegawai juga kurang maksimal dikarenakan adanya masalah ketenangan kerja yang menyangkut masalah ketenangan batin. Dimana beberapa pegawai sebelum memasuki kantor sudah merasa kurang tenang. Contohnya perasaan seperti diburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat serta merasa tertekan oleh pegawai senior atau pegawai yang memiliki jabatan yang lebih tinggi. Hal-hal tersebut menjadikan pegawai merasa terganggu ketika bekerja. Akibatnya konsentrasi pegawai terganggu sehingga pekerjaannya juga ikut tertunda dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian sebelumnya yang menjadi dasar dan alasan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Human relation* , Ketenangan kerja, secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, tenaga kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Dinas Koperasi, Ukm, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang yang Terletak di jalan Harapan Baru Kompleks SKPD blok 8 nomor 13 Kabupaten Sidenreng Rappang, dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu dengan cara mengumpulkan data berupa angka-angka.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara tidak terstruktur, kusioner, dan dokumentasi. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu *Total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019). Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 51 orang pegawai.

Data dianalisis menggunakan beberapa pengujian statistika antara lain: Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Hetereskedasitas, Uji Autokorelasi, Analisis regresi Linear berganda, Uji t, Uji f, Uji, Koefisien Kolerasi, dan Koefisien determinasi. Data yang digunakan diolah menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas Data

Tabel 1 uji Validitas data

VARIABEL	Pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Ket
Human Relation (X1)	X1.1	0.275	0.704	Valid
	X1.2		0.757	Valid
	X1.3		0.827	Valid
	X1.4		0.828	Valid
Ketenangan Kerja (X2)	X2.1	0.275	0.657	Valid
	X2.2		0.748	Valid
	X2.3		0.517	Valid
	X2.4		0.819	Valid
	X2.5		0.811	Valid
	X2.6		0.744	Valid
	X2.7		0.756	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.275	0.759	Valid
	Y.2		0.810	Valid
	Y.3		0.604	Valid
	Y.4		0.772	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pada tabel di atas, terlihat bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap pertanyaan dalam tiap variabel lebih tinggi daripada nilai r_{tabel} . Berdasarkan

hasil ini, dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen dalam penelitian ini terbukti valid. Ini berarti instrumen tersebut mampu mengukur indikator dan variabel penelitian dengan tepat. Oleh karena itu, semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan. Tingginya validitas instrumen ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk melanjutkan analisis lebih lanjut, karena data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan relevan dengan tujuan penelitian.

B. Uji Realibilitas

Tabel 2 uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Human Relation (X1)	0,780	0,60	Reliabel
Ketenangan Kerja (X2)	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,718	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel penelitian melebihi nilai standar reliabilitas. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel untuk ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut, ketika digunakan kembali pada responden yang berbeda atau pada waktu yang berbeda, mampu memberikan jawaban yang konsisten.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Tabel 3 uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81532932
	Absolute	.138
Most Extreme Differences	Positive	.114
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) memiliki nilai $0.286 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal karena nilai tersebut telah memenuhi uji normalitas, sehingga bisa dilakukan pengujian asumsi klasik lainnya.

2. Uji multikolinearitas

Tabel 4 hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.576	1.736
	TOTAL_X2	.576	1.736

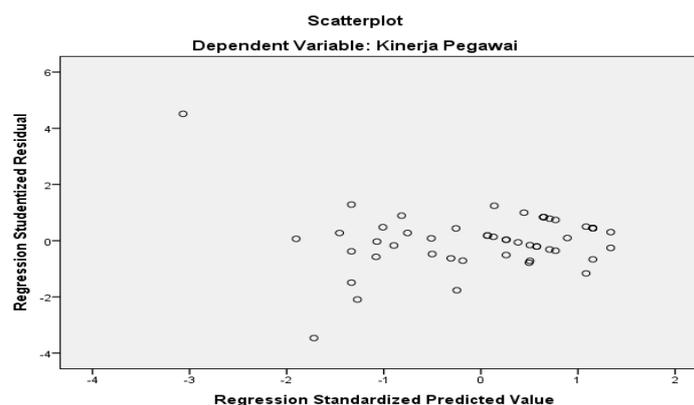
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dasar peengambilan keeputusan dalam multikoeloenieritas dapat dilakukan deengan meelihat nilai toeleerancee dan VIF. Beerdasarkan oeutput diatas maka dikeetahui bahwa Nilai toeleerancee variabeel Human Relation (X1) yakni 0,576 dan Ketenangan Keerja (X2) 0,576 leebih beesar dari 0,10. Seemeentara itu, Nilai VIF variabeel Human Relation (X1) yakni 1,736 dan Ketenangan Keerja (X2) 1,736 leebih keecil dari 10,00. Seehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam data yang digunakan. Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan atau korelasi yang signifikan satu sama lain.

3. Uji Heteroskodesitas

Tabel 5 hasil Uji Heteroskodesitas



Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami

heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel independen (*human relation* dan *ketenangan kerja*).

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6 hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.614 ^a	.377	.351	1.853	2.110

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel model summary output hasil SPSS terlihat nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2.110 kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson yang ada pada tabel dengan rumus (K ; N). dimana K adalah jumlah variabel independent (pada kasus ini dimisalkan terdapat 2 variabel independent) dan N adalah jumlah Sampel. Maka (K; N) = (2 ; 51). Adapun kriteria keputusan terjadi tidaknya autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 analisis Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.376	1.890		4.431	.000
	Human Relation	-.086	.124	-.105	-.698	.489
	Ketenangan Kerja	.359	.079	.677	4.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = 8.376 + (-0.086) X_1 + 0,359 X_2 \dots\dots\dots (3)$$

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta untuk variabel dependen, Kinerja Pegawai (Y), adalah 8.376. Nilai ini merupakan nilai dasar ketika kedua variabel independen, human relation (X1) dan ketenangan kerja (X2), tidak memiliki hubungan atau bernilai konstan.

b. Koefisien Regresi Human Relation (X1)

Koefisien regresi untuk variabel independen human relation (X1) adalah bernilai negatif, dengan nilai sebesar - 0.086. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan searah atau negatif antara variabel human relation (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, jika nilai human relation meningkat sebesar 1% atau satu satuan, dengan asumsi nilai Ketenangan Kerja tetap, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan akan menurun sebesar -0.086. sehingga disimpulkan semakin tinggi human relation (X1) maka semakin menurun nilai kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Regresi Ketenangan Kerja (X2)

Koefisien regresi untuk variabel independen ketenangan kerja (X2) juga positif, dengan nilai sebesar 0.359. Ini menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara ketenangan kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, jika nilai ketenangan kerja meningkat sebesar 1% atau satu satuan, dengan asumsi nilai human relation tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.359. sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai ketenangan kerja (X2) maka akan naik pula nilai dari kinerja pegawai (Y).

E. Pengujian hipotesis

1. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.351	1.853

a. Predictors: (Constant), Ketenangan Kerja, Human Relation
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sesuai dengan data pada tabel diatas sebesar 0.614 menunjukkan adanya hubungan linier positif yang kuat antara variabel independent terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Artinya, semakin dekat nilai koefisien korelasi dengan 1, semakin kuat hubungan antara variabel dalam penelitian. Dalam hal ini, nilai 0.614 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, di mana ketika variabel independent meningkat, kemungkinan besar variabel dependen juga akan meningkat, dan sebaliknya.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
----------------------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.351	1.853

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Nilai koefisien determinasi, yang dapat dilihat dalam tabel di bagian koefisien korelasi, khususnya nilai Adjusted R Square sebesar 0.351, menandakan bahwa variabel human relation (X1) dan ketenangan kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan dan mempengaruhi sekitar 35.1% dari variasi dalam kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, sekitar 64.9% (100-35.1) dari variasi kinerja pegawai tidak dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut dan mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji T (Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.376	1.890		4.431	.000
1 Human Relation	-.086	.124	-.105	-.698	.489
Ketenangan Kerja	.359	.079	.677	4.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dalam tabel diatas terdapat nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang telah diperoleh. Penjelasan lengkap mengenai hasil uji hipotesis secara parsial adalah seperti berikut ini:

H₁: Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah -0,698 lebih kecil dari 1,677, dan bernilai negatif. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,489 lebih besar dari 0,05. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis mengenai "Human relation (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang" dinyatakan "*ditolak*".

H₂: Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 4.511, lebih besar dari 1.677 dan bernilai positif. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat adalah 0.000, kurang dari 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai " Ketenangan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang." dinyatakan "diterima".

4. Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99.739	2	49.869	14.528	.000 ^b
Residual	164.771	48	3.433		
Total	264.510	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Ketenangan Kerja, Human Relation

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan. Berikut adalah interpretasi secara lengkapnya:

H3: Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang didapat sebesar 14,528 lebih besar dari 3.19 yang merupakan nilai Ftabel dan nilainya, positif. Serta nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai "Human relation (X1) dan Ketenangan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang" dinyatakan "diterima".

F. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hipotesis pertama, human relation (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang, tetapi hasil yang didapatkan ternyata hipotesis ini ditolak. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung yang diperoleh adalah -0,698 lebih kecil dari 1,677, dan bernilai negatif. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,489, lebih besar dari 0,05 yang mengartikan bahwa Human Relation (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pernyataan ketiga memiliki rata-rata terendah 3.78 yaitu hubungan dengan klien dan pernyataan pertama memiliki rata-rata tertinggi 4.59 yaitu hubungan dengan rekan Kerja. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki hubungan yang baik terhadap atasan, klien, pegawai dan masyarakat. Meskipun hasil tertinggi menyatakan bahwa pegawai senantiasa selalu menjaga hubungan baik dengan

rekan kerja, namun kenyataannya interaksi pegawai masih kurang, baik itu kepada atasan, klien dan masyarakat. kemudian terlihat pegawai yang acuh dan kurang peduli terhadap keadaan sekitar. Hal tersebut dikarenakan mereka fokus pada pekerjaan mereka masing-masing dan juga jarang berada di kantor dikarenakan kegiatan-kegiatan di luar kantor. Fenomena kurangnya interaksi (human relation) tersebut yang dianggap kurang baik dalam Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang terbukti tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut teori dari Rosyad dalam Haeruddin (2020) mengatakan bahwa human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar. Artinya pegawai diharapkan berkinerja dengan baik, namun kenyataannya pada hasil penelitian ini tidak selalu kinerja dipengaruhi oleh human relation .

2. Pengaruh Ketenangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Hipotesis kedua, ketenangan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dibuktikan pada hasil pengolahan data yang mempunyai nilai thitung yang diperoleh adalah 4.511, lebih besar dari 1.677 dan bernilai positif. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat adalah 0.000, kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa ketenangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang. Ketenangan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh dalam peningkatan hasil kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Busro Muhammad (2018), mengatakan bahwa ketenangan kerja adalah kondisi kebatinan seseorang yang tercermin pada sikap, tindakan, perkataan, raut wajah, perilaku, dan keriangannya yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi prestasi dan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Laan dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Dan Ketenangan Dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening menemukan bahwa ketenangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketenangan kerja yang baik akan

mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

3. Pengaruh Human Relation dan Ketenangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hipotesis ketiga . human relation (X1) dan ketenangan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} yang didapat sebesar 14.528 lebih besar dari 3.19 yang merupakan nilai F_{tabel} dan nilainya positif. Serta nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai yang didapat membuktikan bahwa human relation dan ketenangan kerja keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hipotesis yang telah disimpulkan sebelumnya dapat dibuktikan pada kenyataan yang terjadi, dimana seorang pegawai jika secara bersama-sama menciptakan human relation yang baik dan ketenangan kerjanya juga baik, maka dapat mempengaruhi kualitas dari hasil kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Human Relation tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja Kabupaten Sidenreng Rappang, dikarenakan nilai signifikan yang dihasilkan (0,489) > 0,05 artinya Human Relation tidak memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Ketenangan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja Kabupaten Sidenreng Rappang, dikarenakan nilai signifikan (0,000) < 0,05 , artinya bahwa semakin baik ketenangan kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai tersebut.
3. Human Relation dan Ketenangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja Kabupaten Sidenreng Rappang, dikarenakan nilai signifikan (0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa jika Human Relation dan Ketenangan kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka peneliti memberi beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Bagi pihak instansi harus mampu menciptakan human relation dan Ketenangan kerja yang lebih baik lagi, sehingga dampak positif dapat langsung dirasakan dan dapat menimbulkan kinerja dari para pegawai semakin meningkat dan keuntungan yang didapat oleh instansi akan meningkat pula. Namun, terkhusus kepada variabel human relation, instansi perlu mempertimbangkan perannya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

1) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh human relation dan ketenangan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitian dan memperluas dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Daeng Sani Ferdiansyah, dkk. 2021 Human Relations. Bandung: CV.Media Sains Indonesia.

Dinas Koperasi, Ukm, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sidrap. Dalam <https://diskopukmsidrap.com>.

Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. 2019. Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38-45.

Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya

Muhammad, Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group.

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 48 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha kecil menengah, Tenaga kerja dan Transmigrasi PERBUP Kab.Sidenreng Rappang No. 48 Tahun 2016 (bingj.com)

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Koombinasi, dan R&D*. In A. D. Bandung: Alfabeta.

Sumardi, H. R., & Anwar, S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Ketenangan Kerja Pegawai. *Jurnal Investasi*, 8(3), 32-39.