

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN
LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANYUASIN
DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*.**

Rika Ayu Sundani¹, Yusiresita Pajaria².

¹UIN Raden Fatah Palembang,

²UIN Raden Fatah Palembang,

e-mail: ¹rikaayureload@gmail.com, ²Yusiresita@radenfatah.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the relationship between humans and the work environment on the performance of employees in the office of manpower and Transmigration, Banyuasin regency with work ethics as an Intervening variable. The method used in this study uses a quantitative method using a questionnaire, and the sample in this study amounted to 71 samples using the saturated sample technique (Census) processed using SPSS 24.0. By using a path analysis of the results of research at the office of manpower and Transmigration Banyuasin District Shows that Human Relations (X1) Does not significantly influence employee performance (Y), work environment (X2) and work ethic (M) have a positive and significant effect on employee performance (Y) relationship between people (X1) does not affect the work ethic (M), work environment (X2) has a positive and significant effect on work ethic (M), Work ethic (M) does not mediate between Human Relations (X1) on performance (Y) and work ethic (M) mediate the work environment (X2) to employee performance (Y)

Keywords: Relationship between Humans, Work Environment, Work Ethic, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin dengan Etos Kerja Sebagai variabel *Intervening*. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner, serta sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 sampel dengan menggunakan tehnik sampel jenuh (*Sensus*) diolah dengan menggunakan SPSS 24.0. Dengan menggunakan *path analysis* hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin menunjukkan bahwa hubungan antar manusia (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X_2) dan etos kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) hubungan antar manusia (X_1) tidak berpengaruh terhadap etos kerja (M), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (M), etos kerja (M) tidak memediasi antara hubungan antar manusia (X_1) terhadap kinerja (Y) dan etos kerja (M) memediasi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Hubungan antar Manusia, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu instansi pemerintah melaksanakan tugasnya dengan baik seperti instansi pemerintah lainnya di Indonesia, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi salah satu dinas yang membantu pemerintah dalam mengolah daerah yang terkhusus tentang ketenagakerjaan dan daerah transmigrasi yang dipimpin oleh kepala dinas yang berada di bawah tanggung jawab Gubernur melalui Sekretaris Daerah, yang letak kantornya di wilayah perkantoran kabupaten Banyuasin. Dengan jumlah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

Dalam Hubungan antar manusia disini merupakan terjalinnya interaksi sesama pegawai hubungan antar manusia komunikasi yang dilakukan oleh sesama pegawai baik atasan dengan bawahan atau bawahan dengan bawahan, Komunikasi merupakan bagian sangat penting bagi hubungan antar manusia yang terjalin antar pegawai dimana komunikasi pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja dalam suatu pekerjaan, komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi dalam suatu instansi berkaitan dengan semangat melaksanakan pekerjaan yang nantinya berpengaruh dengan hasil kerja yang disebut kinerja pegawai. Karna adanya komunikasi antara pegawai yang baik menciptakan interaksi yang positif dapat mencapai saling pengertian antara pegawai dengan pegawai lainnya atau pegawai dengan pimpinan sehingga terciptanya hubungan sosial yang dapat memotivasi pegawai membuat kinerja lebih baik lagi dan mengurangi penurunan dalam kinerja. Hubungan antar manusia yang lebih spesifik disini menjelaskan tentang komunikasi yang dilakukan dengan para pegawai, Terjalinya hubungan antar manusia yang efektif membuat komunikasi berjalan dengan baik. Masalah yang sering timbul di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin kurangnya kedekatan secara personal antara atasan dengan bawahan atau pegawai yang terjadi hubungan yang sebatas pekerjaan saja, yang mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang di rasakan oleh pegawai atau pun atasan, rasa canggung antar sesama karna interaksi terjadi seperlunya saja, adanya kesenjangan dalam berinteraksi serta bukan hanya itu kurangnya *briefing* terlebih dahulu untuk memulai pekerjaan yang dapat memberikan motivasi dan keharmonisan dalam hubungan antar manusia yang dialami pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi berupa komunikasi.

Selain hubungan antar manusia berupa komunikasi, faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah lingkungan kerja, lingkungan kerja di sekeliling tempat kita bekerja dapat mempengaruhi dari kinerja dalam bekerja. Lingkungan yang baik dan nyaman akan membuat kinerja yang di hasilkan pun baik dan meningkat, dalam hal ini baik buruknya kinerja salah satunya dapat di tentukan bagaimana lingkungan kerja di sekitar tempat bekerja kita. Lingkungan yang baik memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai dan memicu serta timbulnya semangat dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja sebagian kekuatan yang dapat mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan, oleh karnanya membangun dan membuat lingkungan kerja yang nyaman itu penting.

Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Banyuasin yang berdekatan dengan kantor Dinas-dinas lainnya yang mengatur wilayah kabupaten banyuasin memiki tempat di dalam daerah perkantoran milik Kabupaten Banyuasin, permasalahan yang sering terjadi sulitnya transportasi umum ke dalam lingkungan perkantoran tersebut dan keadaan jalan menuju ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selalu terus-menerus macet sehingga sulit untuk datang tepat waktu dikarnakan pegawai dinas tenaga kerja dan Transmigrasi kebanyakan memiliki jarak yang cukup jauh dari kantor Dinas tersebut, kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki bangunan yang lama Selain itu belum tersedianya rumah susun untuk pegawai setingkat Staf untuk membuat efektifitas pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin ?
3. Bagaimana pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin ?
5. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin ?

6. Bagaimana Hubungan antar Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin dengan Etos Kerja sebagai variabel intervening ?
7. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin dengan Etos Kerja sebagai variabel intervening ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut tujuan dalam penelitian ini :

1. Untuk mengkaji serta mengetahui bagaimana pengaruh Hubungan antara Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin
2. Untuk mengkaji serta mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengkaji serta mengetahui bagaimana pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Etos Kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.
4. Untuk mengkaji serta mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.
5. Untuk mengkaji serta mengetahui bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.
6. Untuk mengkaji serta mengetahui bagaimana pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Etos Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengkaji serta mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Etos Kerja sebagai variabel intervening.

Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas atau sering di sebut prestasi kerja yang di capai oleh seseorang dalam priode tertentu. Pada bagian lain juga dijelaskan kinerja merupakan pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Chaizi nasucha mengemukakan bahwa kinerja

organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan oleh setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus mencapai kebutuhan secara efektif.

Indikator Kinerja

Kinerja pegawai bersifat kongkrit dan dapat di ukur, maka peneliti mengambil indikator menurut Robbins yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Etos Kerja

Etos Kerja merupakan suatu watak dan karakter suatu kelompok nasional atau tertentu, etos kerja tidak akan muncul dengan sendirinya harus dilakukan melalui proses sungguh-sungguh pastinya akan melibatkan Sumber Daya Manusia yang lain dan juga seperangkat sistem di ungkapkan oleh Chaplin. Etos Kerja merupakan totalitas individu dalam melakukan, mengekspresikan dan meyakini yang dapat mendorong individu melakukan dan bertindak merih hasil yang optimal. Rukmana mengungkapkan menurutnya organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan kekompakan dari aktivitas sumber daya manusia yang berasal dari pengurus maupun anggota organisasi dengan dilandasi melalui etos kerja yang tinggi.

Indikator Etos Kerja teori yang layak digunakan pada penelitian ini memiliki indikator siregar, indikator etos kerja sebagai berikut :

- a. Kesadaran, yaitu bahwa bekerja harus ikhlas, memiliki rasa syukur serta pekerjaan merupakan rahmat yang diberikan dari Allah.

- b. Semangat, dengan semangat yang tinggi tugas yang diberikan akan selesai dengan cepat dan baik. Semangat dapat di pengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri.
- c. Disiplin kerja, dimana karyawan patuh dan taat kepada peraturan perintah dan norma-norma sosial yang berlaku.
- d. Produktif, yaitu memiliki fikiran yang positif dan bekerja sesuai dengan apa yang harus memacu untuk mencapai tujuan.
- e. Peningkatan yaitu proses atau cara yang dilakukan agar yang kita lakukan lebih baik dari sebelumnya.

Hubungan Antar Manusia

ialah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Sehingga menimbulkan kebahagiaan dan keputusan hati pada kedua belah pihak. Menurut Effendy komunikasi ialah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan dan himbauan melalui tatap muka ataupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap serta pandangan dari orang lain. Untuk mengukur *Human Relation* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Jalaludin Rakhmat, yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Kebutuhan untuk berkerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

- b. Latar belakang budaya

Latar belakang merupakan dimana di dalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

Menurut Istijanto mengukur *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) maka digunakan indikator sebagai berikut:

- a. Hubungan dengan Atasan

Merupakan kondisi yang terjalin antara atasan dengan bawahan atau pegawai dengan kepala bidang di dalam kantor atau instansi tersebut.

- b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Merupakan hubungan atau interaksi yang terjalin antara sesama pegawai pada saat bekerja.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan atau pegawai baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai, yang bentuknya bisa seperti lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial personal perusahaan.

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Indikator Lingkungan Kerja. Adapun indikator yang di pakai untuk mengukur variabel lingkungan

kerja :

- a. Penerangan, hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya matahari, dalam hal ini sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melalukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.
- b. Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja para karyawannya dan hal ini merupakan salah stu faktor yang diinginkan dalam perusahaan, karna kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan fisik.
- c. Suara, suara bising atau bunyi yang ditimbulkan yang tidak di kehendaki oleh telinga dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi karna sejatinya pekerjaan membutuhkan konsentrasi.
- d. Keamanan, keamanan dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja, yaitu rasa aman milik pribadi diri karyawan, upaya dilakukan untuk meningkatkan rasa aman tersebut adanya SATPAM dan adanya alat CCTV untuk memantau lingkungan sekitar.
- e. Silkulasi udara, pertukaran udara cukup sangat diperlukan bagi karyawan terutama pada rungan kerja , karna pertukaran udara yang cukup dapat membuat segar tubuh

dan sebaliknya kurangnya pertukaran udara akan membuat tubuh lemas dan engap. Di ungkapkan, oleh Nuryasin.

Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan sejumlah 71 pegawai, yaitu pegawai ASN 32 orang dan Non ASN 39 orang termasuk pegawai lapangan, yaitu menggunakan tehnik sampel jenuh (*sensus*).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif atau sering disebut data numerik. Kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel dengan data berupa angka-angka yang dapat di analisis berdasarkan prosedur statistik. Data kualitatif tersebut data berupa jawaban dari pegawai atau narasumber yang di peroleh dari hasil kuisisioner yang di bagikan peneliti dan telah di olah, guna menganalisis dari pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin dengan menggunakan variabel etos kerja sebagai variabel *intervening*. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah objek dari mana data di peroleh, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyabaran kuisisioner atau angket. Kuisisioner atau angket ialah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Adapun pengukuran skala liter dalam penelitian ini sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju diberikan skor 5, S = Setuju diberikan skor 4 N = Netral diberikan skor 3 TS = Tidak Setuju diberikan skor 2 STS = Sangat Tidak Setuju diberikan skor 1. Kemudian di aplikasikan pada Penelitian dengan variabel penelitian yaitu:

X1 : Hubungan Antar Manusia

X2 : Lingkungan Kerja

M : Etos Kerja

Y : Kinerja Pegawai.

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis jalur dengan bantuan SPSS, analisis jalur merupakan teknik analisis statistik pengembanagn dari sistem analisis regresi berganda. Dengan rumus:

M (*Intervening*) = $\beta X_1 + \beta X_2 + e_1$ (Persamaan Struktural 1)

Y (Dependen) = $\beta X_1 + \beta X_2 + \beta M + e_2$ (Persamaan Struktural 2).

Jika nilai sig > 0,05 maka Hipotesis ditolak.

Jika nilai sig < 0,05 maka Hipotesis diterima.

Analisis Jalur

Analisis jalur pertama kali dikembangkan oleh Sewall Wright pada tahun 1934, analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kausal variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat, berbeda dengan analisis regresi yang bertujuan untuk peramalan endogenous variabel (Y) atas exogenous variabel (X_1, X_2, \dots, X_I). Model kausal yang akan dianalisis dengan analisis jalur harus dibuat sebelum pelaksanaan analisis data.

Analisis regresi variabel mediasi dengan menggunakan metode kausal step dikembangkan oleh Baron dan Kenny, untuk memahami bagaimana pengujian variabel mediasi menggunakan metode ini, ada 3 persamaan regresi yang dipakai pada uji variabel M dinyatakan sebagai variabel mediasi atau intervening antara variabel X dengan variabel Y jika dipenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel M variabel mediator (M) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen signifikan mempengaruhi variabel mediator.
- b. Persamaan regresi sederhana variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y Persamaan variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) dan mediator (M) yang diharapkan variabel mediator signifikan mempengaruhi dependen. Artinya variabel independen signifikan terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi (M).

Dapat juga menggunakan analisis pengujian Sobel Test dengan *calculator significantion* menurut Kris Preacher secara online. dengan menentukan besaran nilai sobel test statistic > 1,96 dan Two-tailed Probability < 0,05.

Analisis regresi mediasi dengan metode *causal step* maupun dengan sobel test dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan regresi sederhana variabel bebas (X), variabel Terikat (Y), variabel mediasi (M).
2. Membuat persamaan regresi berganda variabel (X), variabel (Y) melalui variabel mediasi (M).

3. Menarik kesimpulan dengan kriteria seperti yang telah di jelaskan di atas.

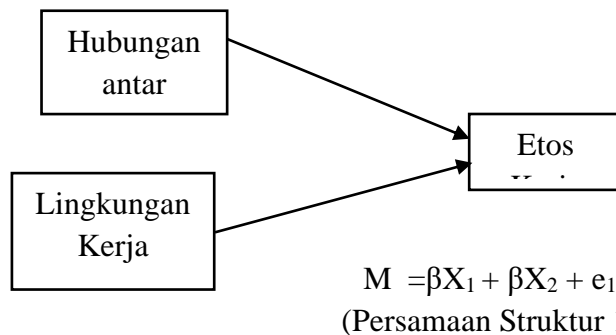
PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari 71 responden pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin melalui daftar pernyataan atau kuesioner di dapat kondisi responden berdasarkan usia, status kepegawaian dan jenis kelamin. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Uji Regresi

Analisis Substruktural I

Gambar 4.1
kerangka Substruktural I



$$M (\text{ETOS KERJA}) = \beta \text{HUBUNGAN ANTAR MANUSIA} + \beta \text{LINGKUNGAN KERJA} + e_1$$

(Persamaan Struktur 1)

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan Regresi Linier

Model	B	Std. Error
1 (Constant)	2,015	0,438
Hubungan antar Manusia	0,047	0,089
Lingkungan Kerja	0,479	0,090

a. Dependent Variabel : Etos Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 24, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di peroleh koefisien regresi yang nilai masing-masing variabel. Persamaan tersebut dapat di tulis:

$$Y = \beta \text{Nilai Constant} + \beta \text{Hubungan antar Manusia (X}_1\text{)} + \beta \text{Lingkungan Kerja (X}_2\text{)} + e_1$$

$$Y = 2,015 + 0,047 + 0,479 + e_1$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas menunjukan bahwa:

1. Koefisien konstanta sebesar 2,015 artinya apabila nilai Hubungan antar Manusia (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) nilainya tetap, maka Etos Kerja sebesar 2,015
2. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel hubungan antar manusia (X₁) sebesar 0,047 artinya apabila hubungan antar manusia meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja sebesar 0,047.
3. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,479 artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka berpengaruh pada peningkatan terhadap etos kerja sebesar 0,479.

Tabel 4.3
Pengaruh Hubungan antar Manusia, Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Etos Kerja.

Model	R Square
Summary	0,315

Sumber: Data di olah SPSS 24, 2020

Berdasarkan angka R Square (R²) sebesar 0,315 angka tersebut mempunyai arti bahwa Hubungan antar Manusia dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Etos Kerja sebesar 31,5%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digunakan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel.4.4
ANOVA dengan nilai F dan sig.

Model	F	Sig.
Regression	15,651	0,000

Sumber: Data di olah SPSS 24, 2020

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil tabel 4.17, diperoleh angka $F\text{-hitung}$ sebesar 15,651, sedangkan $F\text{-tabel}$ untuk taraf nyata sebesar 5% serta $df_1=k-1$ yaitu 3 dan $df_2 = n-k$ (71-3) yaitu 68 adalah sebesar 2,74 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian model regresi tersebut sudah layak dan benar. Jadi Hubungan antar Manusia dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Etos Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Besar pengaruhnya adalah 31,5% dan signifikansinya $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $1-r^2$ atau $1-0,315 = 0,685$ atau sebesar 68,5%.

Tabel 4.5
Pengaruh Hubungan antar Manusia dan Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Etos Kerja

Model	T	Sig.
(Constant)	4,601	0,00
Hubungan antar manusia	0,523	0,603
Lingkungan Kerja	5,289	0,00

Sumber: Data di olah SPSS 24, 2020

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(71-3) = 68$ dari ketentuan ini dapat diperoleh nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,66757.

a. Pengaruh Hubungan antar manusia terhadap Etos Kerja

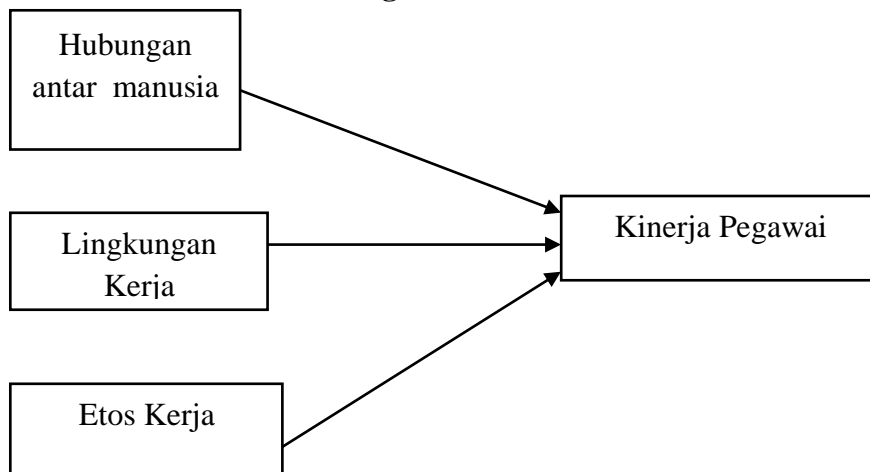
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 yang diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar $0,523 < 1,66757$ $t\text{-tabel}$, artinya $t\text{-hitung}$ lebih kecil dari $t\text{-tabel}$, dengan hasil tersebut signifikan t lebih besar dari 5% ($0,603 > 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi secara parsial Hubungan antar manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 yang diperoleh angka t-hitung sebesar $5,289 > 1,66757$ t-tabel, artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel, dan hasil t signifikan lebih kecil dari 5% ($0,00 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

a. Analisis Substruktural II

Gambar 4.2
Kerangka Substruktural II



$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta M + e$$

(Persamaan 2)

$$Y \text{ (KINERJA PEGAWAI)} = \beta \text{HUBUNGAN ANTAR MANUSIA} + \beta \text{LINGKUNGAN KERJA} + \beta \text{ETOS KERJA} + e_1 \text{ (Persamaan Struktur 2).}$$

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Regresi Linier

Model	Unstandardized	
	Coeffients	
	B	Std.Er
		or

1 (Constant)	0,614	0,584
Hubungan antar Manusia	0,063	0,104
Lingkungan Kerja	0,266	0,125
Etos Kerja	0,491	0,141

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai
 Sumber : Data di olah SPSS 24, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di peroleh koefisien regresi yang nilai masing-masing variabel. Persamaan tersebut dapat di tulis:

$$Y = \beta \text{Nilai Constant} + \beta X_1 + \beta X_2 + e_1 \text{ (Persamaan Struktur 1)}$$

$$Y = 0,614 + 0,063X_1 + 0,266X_2 + e_1$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas menunjukan bahwa:

1. Koefisien konstanta sebesar 0,614 artinya apabila nilai Hubungan antar Manusia (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Etos Kerja (M) nilainya tetap, maka Kinerja Pegawai sebesar 0,614.
2. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel hubungan antar manusia (X1) sebesar 0,063 artinya apabila hubungan antar manusia meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,063.
3. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,266 artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka berpengaruh pada peningkatan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,266.
4. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Etos Kerja (M) sebesar 0,419 artinya apabila Etos Kerja meningkat maka berpengaruh pada peningkatan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,419.

Tabel 4.7
Pengaruh Hubungan antar Manusia, Lingkungan Kerja, Etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Model	R Square
Summary	0,367

Sumber: Data di olah SPSS 24, 2020

Berdasarkan angka R Square (R^2) sebesar 0,367 angka tersebut mempunyai arti bahwa Hubungan antar Manusia, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36,7%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digunakan angka-angka dari tabel ANOVA

Tabel.4.8
ANOVA dengan nilai F dan sig.

MODEL	F	Sig.
Regression	12,947	0,000

Sumber: Data di olah SPSS 24, 2020

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil tabel 4.1, di peroleh angka F_{hitung} sebesar 12,947, sedangkan F_{tabel} untuk taraf nyata sebesar 5% serta $df_1 = k - 1$ yaitu 3 dan $df_2 = n - k$ (71-4) yaitu 67 adalah sebesar 2,74 ($12,947 > 2,74$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian model regresi tersebut sudah layak dan benar, jadi Hubungan antar Manusia, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Besar pengaruhnya adalah 36,7% dan signifikansinya $0,000 < \alpha = 0,05$. Dan 63,3% Besar pengaruh variabel lain diluar variabel yang di gunakan pada penelitian ini, model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $1 - r^2$ atau $1 - 0,367 = 0,633$ atau sebesar 63,3%

Tabel 4.9
Pengaruh Hubungan antar Manusia, Lingkungan Kerja, Etos Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Model	T	Sig.
(Constant)	1,052	0,297
Hubungan antar manusia	0,601	0,550
Lingkungan Kerja	2,130	0,037
Etos Kerja	3,483	0,001

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2020

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(71-4) = 67$ dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,66792.

a. Pengaruh Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 0,601 < $t\text{-tabel}$ sebesar 1,66792 dengan signifikan t sebesar 0,550 karna signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,550 > 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial Hubungan antar Manusia tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 2,130 > $t\text{-tabel}$ sebesar 1,66792 dengan tingkat signifikan yaitu 0,037 karna tingkat signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,037 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

c. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari tabel 4.18 tersebut di peroleh angka nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 3,483 > $t\text{-tabel}$ sebesar 1,66792 dengan tingkat signifikan yaitu 0,001 karna tingkat signifikan lebih rendah atau lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

1. Pengujian Variabel Mediasi

Hasil dari uji *Causal Step* Pengujian X_2

Tiga persamaan regresi yang harus didestimasikan strategi *Causal Step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening Etos Kerja (M) Pada Variabel Independen Hubungan antar manusia (X_1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Hubungan antar Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja dengan nilai signifikansi $0,126 < 0,05$ dan koefisien regresi $(a) = 0,159$.

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja (Y) terhadap variabel independen Hubungan antar Manusia (X_1) hasilnya ditemukan bukti bahwa Hubungan antar Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan 0,103 dan koefisien regresi 0,203.

- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada variabel Hubungan antar Manusia serta variabel intervening Etos Kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa Hubungan antar Manusia dengan nilai $0,351 > 0,05$ dan koefisien regresi $(b) = 0,654$, selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar $0,099 < 0,203$. Pengaruh independen Hubungan antar manusia terhadap variabel dependen kinerja Pegawai $0,103 > 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* Etos Kerja . Jadi dapat di simpulkan variabel Etos Kerja tidak memediasi antara variabel hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai.

Tiga persamaan regresi yang harus didestimasikan strategi Causal Step:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening Etos Kerja (M) Pada Variabel Independen Lingkungan Kerja (X_2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi $(a) = 0,490$.

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja (Y) terhadap variabel independen Lingkungan Kerja (X_2) hasilnya ditemukan bukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,00$ dan koefisien regresi $(c) = 0,522$

- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada variabel Lingkungan kerja serta variabel *intervening* Etos Kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig $0,01 > 0,05$ dan koefisien regresi $(b) = 0,497$, selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar $0,029 < 0,522$. Pengaruh independen Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen kinerja Pegawai $0,026 < 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* Etos Kerja. jadi dapat di simpulkan variabel mediasi etos kerja memediasi secara *Partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai secara langsung maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel *intervening* Etos Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Etos Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Sobel Test

Pengujian Sobel Test merupakan salah satu pengujian untuk menguji variabel *intervening* atau variabel mediasi dengan menggunakan *calculator for the signification of kris Preacher* secara *online*.

Sobel test Statistic : 1,48340852 Two-tailed Probabillity : 0,13796591

Hasil analisis dengan sobel test menunjukkan nilai statistik (z-value) untuk pengaruh variabel Etos Kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel Hubungan antar manusia dengan Kinerja Pegawai sebesar 1,48340852 dan signifikan pada Two-tailed probability dengan angka 0,13796591. karna z-value < 1,96 atau p-value > 0,05 artinya bahwa variabel *intervening* etos kerja tidak mampu memediasi atau mempengaruhi variabel independen Hubungan antar manusia dan variabel dependen Kinerja Pegawai dalam hal ini sebelumnya sudah dibuktikan dengan metode atau strategi *causal step*.

Sobel test Statistic : 3,00321019 Two-tailed Probabillity : 0,00267148

Hasil analisis dengan sobel test menunjukkan nilai statistik (z-value) untuk pengaruh variabel Etos Kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel Hubungan antar manusia dengan Kinerja Pegawai sebesar 3,00321019 dan signifikan pada Two-tailed probability dengan angka 0,00267148. karna z-value > 1,96 atau p-value < 0,05 (5%) artinya bahwa variabel *intervening* etos kerja mampu memediasi atau mempengaruhi variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel dependen Kinerja Pegawai dalam hal ini sebelumnya sudah dibuktikan dengan metode atau strategi *causal step* maka hipotesis mediasi mendukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian pengaruh Hubungan antar Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin dengan Etos Kerja sebagai variabel *intervening* maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan antar Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{itung} 0,601 < t_{tabel} 1,66792$ dengan tingkat signifikanya $0,550 > 0,05$.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,130 > t_{tabel} 1,66792$ dengan tingkat signifikannya $0,037 < 0,05$.
3. Hubungan antar Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 0,523 < t_{tabel} 1,66757$ dengan tingkat signifikannya $0,603 > 0,05$.
4. Lingkungan Kerja Berpengaruh secara Signifikan terhadap Etos Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 5,289 > t_{tabel} 1,66757$ dengan tingkat signifikannya $0,00 < 0,05$.
5. Etos Kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,483 > t_{tabel} 1,66792$ dengan tingkat signifikannya $0,001 < 0,05$.
6. Etos Kerja Pegawai tidak memediasi Hubungan antar Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Two-Tailed Probability* $1,48320852 < 1,96$ dengan *z-value* $0,13796591 > 0,05$.
7. Etos Kerja Pegawai memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Two-Tailed Probability* $3,00321019 > 1,96$ dengan *z-value* $0,002267148 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran semoga bermanfaat untuk di terapkan kedepannya, yaitu:

1. Bagi Instansi/ Pegawai Dinas

Variabel Hubungan antar Manusia memang tidak mempengaruhi Kinerja karna mungkin sudah terbiasa pegawai berkomunikasi seperlunya antar Pegawai yang mengakibatkan baik buruknya Hubungan antar Manusia tidak berpengaruh lagi terhadap Kinerja sebaiknya di adakan Sharing-sharing bersama agar Hubungan antar Manusia yang terjadi di Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin harmonis dan lebih mengikat kekeluarga lagi.

sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai jadi semakin tinggi atau Baik Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi semakain

Tinggi pula kinerja yang akan di Hasilkan oleh para Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin maka dari itu Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seharusnya di perbaiki, agar memudahkan akses jalan menuju ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin dan membuat para Pegawai lebih semangat dalam bekerja, serta adanya rumah susun bagi pegawai kantor agar lebih efektif bekerja serta dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Diharapkan kepada para peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan jumlah populasi serta sampel yang lebih banyak lagi, sehingga data yang didapatkan dapat digeneralisasikan lebih baik dengan demikian hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti selanjutnya lebih akurat, serta menyarankan pada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor diluar variabel yang diteliti lainnya yang merupakan faktor mempengaruhi Kinerja dari Pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abuzar Asra Dan Rudiansyah. *Statistik Terapan*. (Jakarta: IN MEDIA, 2013), Hlm.
- Asrifah. *Pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi tengah*, (E-jurnal katalogis, vol. 2 no.2, pebuari, 2015), Hlm.1
- Acham wahyu Eryanto. *Pengaruh human relation, kondisi lingkungan kerja dangaya kepemimpinan terhadap etos kerja, studi kasus pada pengurus kopras mahasiswa ilham ramadhan universitas islam malang*. (e-jurnal riset manajemen, malang prodi manajemen). Hlm. 1
- Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, (*Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 2, 2015), Hlm.45
- Ayu Anisa Fadillah. *Pengaruh Human relation (hubungan antar manusia), kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kariyawan pada hotel Dafman semarang, jurnal universitas dian nuswantoro semarang*, 2015. Hlm. 4
- Busro Muhammad. *teori-teori manajemen sumbser daya manusia*. jakarta:kencana.
- Chandra Rini. 2017. *Pengaruh lingkungan dan kesejahtraan terhadap etos kerja kariyawan PTPN 1 Pulau tiga di Aceh Taming*, (jurnal manajemen keungan vol.6 no.2 no.2 november, 2018)
- el adawiyah Sa'idah. *Buku ajar human relations*. (yogyakarta: CV.budi pertama, 2019), Hlm.
- Fahmi Irham. *manajemen kinerja*. (bandung: ALFABETA CV, 2015), Hlm.
- Ghozali Imam. *Aplikasi Multivariate dengan peogram SPSS*. (Bandung: badan penerbitan Universitas di Ponegoro, 2015), Hlm. 23
- Hasan M.iqbal. *popok-pokok materi statistik 2*.(jakarta: bumi aksara, 2015), Hlm.
- Hendra Bobby Widodo dan Febsri Susanti. *pengaruh human telation (Hubungan antar manusia), lingkungan kerja terhadap kinerja kariyawan* (jurnal sekolah tinggi KBP).2017. hlm. 12
- <http://disnakertans.banyuasin.go.id/sejarah/> (Situs resmi Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi kabupaten Banyuasin).
- <http://www.statistikian.com/01/uji-normalitas.html/2012013>.
- Ilham dan mochammad. *pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kariyawan*. e-jurnal fakultas ilmu adminitrasi universitas brawijaya malang.
- Juni Donni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung: Alfabeta, 2016), Hlm.34
- Muhajirin dan Panorama Maya. *Pendekatan praktis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*, (yogyakarta: idea press, 2018), Hlm.
- Noor, Juliansyah. *metodologi penelitian:skripsi, tesis di sertai dan karya ilmiah*, (jakarta: kencana Prenada media grup, 2011), Hlm. 265

- Nuryadi Ilham dkk. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Malang,*(jurnal adminitrasi bisnis Vol. 4 no. 1 desember,2016), Hlm.
- Nur Arifah. *Skripsi Pengaruh Human Relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT.Delta Merlin Sadang Tekstil Serke.* (2015). Hlm. 12
- Ilham Nuryasin, Mochammad *pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,* (jurnal fakultas ilmu adminitrasi universitas brawijaya, malang Vol.4 no. 1, 2016), Hlm.1
- Imam Waluya. *Analisis pengaruh Human Relation, Kondisi fisik Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan Etos Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan catatanpkabupatenopati. itesis, 2015,* Hlm.
- Rini Oktaviani. 2018. *Analisis dampak human relation dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pegawai BPJS kesehatan cabang Makassar,*(jurnal manajemen bisnis vol. 5, 2018), Hlm.1
- Oktavianti Rini, Ramlawati, *Analisis dampak human relation dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan cabang Makassar,* (jurnal manajemen bisnis makasar, vol.5 no.2 september, 2018), Hlm.
- Oztary Hardiansyah Rian. *skripsi pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, 2017, Hlm..*
- Agung Prihantoro. *Peningkatan kinerja sumberdaya manusia melalui motivasi, disimplin, lingkungan kerja dan komitmen.* (Yogyakarta: CV.Deepublish, 2019), Hlm. 20
- Priyano Duwi. *Paham analisa data dengan spss.* (jakarta: mediakom, 2010), Hlm.
- Purwoto Agus. 2017. *Panduan laboratorium statistika inferensial.* jakarta: garfindo.
- Rahmawati dan Tarsis. *Pengaruh lingkungan kerja dan konpensasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Semarang pada tahan 2013/2014,* jurnal education Analysis Journal 3 (2), 2004, Hlm. 316
- Rasmujiati. *wawancara salah satu Pegawai lapangan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin,* (5 Februari 2020).
- Rathmah Husnul, *skripsi Analisis Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT.Tirta Investami DC Solo,* 2019, Hlm.121
- Rinaldi Marsyaf. *Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja serta gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai di kantor badan penanggulangan bencana daerah kota palu,* (jurnal manajemen pascasarjana universitas tadulako,2016), Hlm.167
- Riniwati Harsuko. *Manajemen sumber daya manusia: aktivitas utama dan pengembangan SDM.* (Malang : UB Press, 2010), Hlm.
- Rosalina Dhian dan Devi Apiska, *Dampak kualitas hubungan antar manusia (human relation) terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi,* (jurnal universitas samudra Niagawan vol 7 no. 2 juli, 2018)

- Samson. 2017. *Analisis pengaruh lingkungan kerja, kualitas kepemilikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*, (jurnal diponegoro, vol. 6 no. 4 tahun. Hlm.1
- Shafissalam dan Azuhri. 2017. *Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada koperasi Agro Niaga Indonesia syariah jawa timur*,(Jurnal Universitas Brawijaya.
- Syamarsimi Arikunto. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, (Jakarta:Pt.Rineka Cipta, 2006), Hlm.120
- Sunarsini Arkunto. *prosedur penelitian suatu pendekatan Praktik* (jakarta:PT.rineka cipta, 2006), Hlm. 3
- Ririn Sholihat. *jurnal hubungan antar manusia dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Sanbe Farma Uint 1, 2017, Hlm. 5*
- Siregar Syofian. *metode penelitian kualitatif di lengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana, 2003, Hlm.
- Siregar Syofian, *metode penelitian kualitatif di lengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*,(Jakarta: Kencana, 2003), Hlm.16
- Sri. *Wawancara*. 11 Februari 2020.
- Sugiono, *sistem untuk penelitian*. (Bandung: Alfabeta,2010), Hlm.23
- Suliyanto. *Ekonomitrika terapan*.Yogyakarta. CV. Andi, 2010.
- Suryani dan Hendryadi. *Metode riset kualitatif*, (jakarta: kencana, 2015), Hlm.196
- W Creswell John, *Research Design*, (yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), Hlm.268