

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

**EFRIDITA LESTARI
NPM. 1901110151**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2023**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : EFRIDITA LESTARI
No Pokok/NIRM : 1901110151
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA SELATAN.

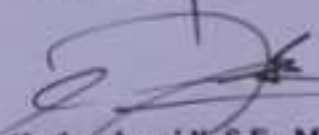
Pembimbing Skripsi

Tanggal 6/4/2023

Pembimbing I: 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M

NIDN. 0212116401

Tanggal 10/04/2023

Pembimbing II: 
Herlan Junaldi, S.E., M.Si

NIDN. 0219086101

104/PS/DFE/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 10/04/2023





Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 10/04/2023



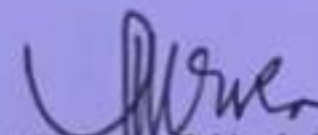
Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN. 0222096301


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG**

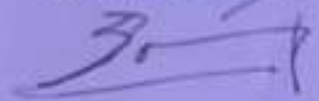
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : EFRIDITA LESTARI
No Pokok/NIRM : 1901110151
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA SELATAN.

Penguji Skripsi:

Tanggal 09/04/2023 Ketua Penguji : 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN. 0212115401

Tanggal 10/04/2023 Penguji I : 
Herlan Junaldi, S.E., M.Si
NIDN. 0219086101

Tanggal 10/4/23 Penguji II : 
Dra. Yasmina Martini, MM
NIDN. 0228035901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 10/04/2023

Ketua Program Studi
Tanggal 10/04/2023



Dr. May Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN. 0222096301

104/PS/DFE/23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *"Bersabar memang tidak menjamin bahwa anda bisa mengatasi masalah. Tapi Semua masalah membutuhkan kesabaran dalam mengatasinya." – Mario Teguh*
- *"Angin tidak berembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya." –Ali bin Abi Thalib*
- *"Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya." –Q.S al-Zalzalah:7*

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Rekan-rekan kerjaku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku, Nusa, Bangsa, dan Agama*
- *Masa Depan ku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Efridita Lestari

Npm Nomor Pokok : 1901110151

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 23 Maret 2023



Efridita Lestari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan adalah “Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE,M,Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Lusia Nargis SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
6. Ibu Dr. Hj. Yusro Hakimah, M.M selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Bapak Herlan Djunaidi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Dosen & Staff Karyawan Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.
9. Diri saya sendiri yang telah kuat dan bertahan serta semangat dalam penyusunan skripsi.

10. Ibu Cahyo Sulistyaningsih, S.Sos Selaku Kepala Bidang Kebudayaan yang senantiasa memberikan izin dan semangat dalam penyusunan skripsi.
11. Kepada kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi.
12. Kepada Kedua saudara saya Ria Indah Permatasari dan Yoga Ramadhan Akbar yang selalu mensupport saya dalam penyusunan skripsi ini.
13. Kepada Partner kerja saya yang sudah memberikan bantuan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
14. Teman-Teman angkatan 2019 atas dorongan dan motivasi.
15. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, November 2022
Penulis

Efridita Lestari
1901110151

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.2 Human Relation.....	16
2.2.1 Pengertian Human Relation.....	16
2.2.2 Faktor-faktor dalam <i>Human Relation</i>	17
2.2.3 Prinsip <i>Human Relation</i>	19
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	22
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.4 Lingkungan Kerja	24
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.4.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja	25
2.5 Penelitian Terdahulu	31
2.6 Kerangka Berpikir	34

2.7 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	36
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1 Sumber Data	37
3.2.1.2 Data Sekunder.....	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.2.1 Wawancara (<i>Interview</i>).....	38
3.2.2.2 Daftar pertanyaan (<i>Kuesioner</i>).....	38
3.2.2.3 Dokumentasi	38
3.3 Populasi Dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel	39
3.4 Rancangan Penelitian.....	42
3.4.1 Pendekatan Penelitian.....	42
3.4.2 Jenis Penelitian	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	43
3.6 Instrumen Penelitian.....	50
3.6.1 Uji Validitas.....	50
3.6.2 Uji Reliabilitas	51
3.7 Teknik Analisis Data 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	52
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	53
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	53
3.7.2.3 Uji Multikolinieritas	54
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.7.4 Uji Hipotesis	55
3.7.4.1 Uji Statistik T (Persial)	55
3.7.4.2 Uji Statistik F (Simultan).....	56
3.7.5 Uji Koefisien Korelasi (R).....	57
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	59

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.....	59
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.3 Susunan Organisasi	62
4.1.4 Pembagian Tugas dan Fungsi.....	62
4.2 Karakteristik Responden.....	65
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	67
4.3.1 Hasil Uji Validitas	68
4.3.2 Uji Reliabilitas	71
4.4 Asumsi Klasik	72
4.4.1 Uji Normalitas.....	72
4.4.2 Uji Multikolinieritas	73
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.5 Teknik Analisis Data	76
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	77
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	80
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
4.6.2 Uji Statistik T (Persial)	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	32
Tabel 3.2 Daftar Nama Pegawai Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.....	34
Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel <i>Human Relation</i>	35
Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Disiplin Kerja.....	37
Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Lingkungan Kerja	38
Tabel 3.6 Kisi-kisi Variabel Kinerja Pegawai	40
Tabel 3.7 Skor Penilaian (Skala Ordinal).....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Human Relation</i> (X1).....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedasitisitas	65
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66

Tabel 4.13 Hasil Kinerja Koefisien Korelasi (r)	68
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	29
Gambar 4.1 Susunan Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan	53

ABSTRAK

Efridita Lestari, Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M dan Bapak Herlan Junaidi, S.E., M.Si).

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Sampel Penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 73 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh (*sensus*). Teknis analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *spss statistic 23.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan; 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan; 4) *Human Relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 41,8% dan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : human relation, disiplin kerja dan lingkungan kerja

ABSTRACT

Efridita Lestari, The Influence of Human Relations, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province. (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M and Mr. Herlan Junaidi, S.E., M.Si).

The purpose of this study was to determine the effect of Human Relations, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province. The sample for this research is all employees, totaling 73 people. Determination of the number of samples using a saturated sample (census). The analysis technique used is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis using SPSS Statistic 23.0. The results of the study show that: 1) Human relations has a positive and significant effect on the performance of employees of the South Sumatra Province Culture and Tourism Office; 2) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the South Sumatra Province Culture and Tourism Office; 3) The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the South Sumatra Province Culture and Tourism Office; 4) Human Relations, Work Discipline, and Work Environment have a positive and significant effect on the performance of employees of the South Sumatra Province Culture and Tourism Office. human relations, work discipline and work environment have the ability to explain their influence on employee performance variables by 41.8% and the remaining 58.2% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *human relations, work discipline and work environment*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peranan yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara bersama-sama. Begitu pula dengan sumber daya manusia, perkembangan teknologi tidak akan terjadi apabila tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas . Hal terpenting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja. Dalam mewujudkan keberhasilan sebuah organisasi, setiap pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dari Haris Munandar dengan bukunya 13 Rahasia Kinerja Kekuatan (1995:325), mengutip dari Roger Dawson sebagai berikut : “ kinerja pegawai adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan tentang kemampuan kerja pegawai sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal”. Sedangkan kinerja Organisasi Menurut Setiawan (1988:9) “Kinerja berhubungan dengan

penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi perusahaan. Aspek lain adalah hubungan organisasi dengan lingkungan sosial dan lingkungan politiknya". Dalam menilai kinerja organisasi harus dikembalikan kepada apa alasan dan tujuan dari dibentuknya organisasi tersebut. Bagi organisasi privat yang tujuan pembentukannya adalah produksi barang dan jasa untuk mendapatkan profit misalnya, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar ia mampu memproduksi (productivity) atau seberapa besar keuntungan yang berhasil diraih (economy). Sedangkan dalam organisasi publik sendiri masih sulit menemukan indikator yang sesuai untuk mengukur kinerja (Fynn, 1986; Jackson and Palmer, 1992 dalam Bryson, 1995). Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, hubungan dengan pekerja lain, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Kegiatan *Human relations* (Hubungan Antar Manusia) muncul berdasarkan gejala sosial yang melibatkan manusia sebagai objeknya yang memiliki sikap yang menggambarkan pengejawantahan pikiran dan nurani manusia secara alamiah yang secara perlahan mengalami perubahan dan berkembang menjadi sebuah disiplin ilmu, lalu setelah perang dunia II berakhir, *human relations* ini semakin berkembang pesat seiring dengan berkembangnya organisasi, lembaga industri-industri raksasa dan

perusahaan serta lembaga pemerintahan yang menggunakan teknik-teknik manajemen yang efektif, akurat dan tepat guna. Melihat perkembangan itu ternyata bukan hanya di perusahaan dan industri menggunakan *human relations* sehingga ini menjadi hal yang menarik untuk dianalisis secara mendalam.

Effendy (2009), mengemukakan bahwa *human relations* adalah kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan memberikan pemenuhan kebutuhan dan juga tujuan organisasi. Potensi aktualitas dan proses kreativitas manusia perlu digali, diarahkan dan dikembangkan di dalam wadah masyarakat dan juga organisasi. Bukan sekedar komunikasi atau menyampaikan pesan sesuai apa yang ingin disampaikan, namun lebih dari itu *human relations* ini bertujuan 3 menumbuhkan rasa hormat terhadap satu dan yang lainnya, mengenal sebuah perbedaan dan kepekaan terhadap sesama dan yang paling penting *human relations* ini bertujuan untuk meningkatkan potensi kerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok, sesuai tujuannya di manapun itu harus melakukan interaksi yang bersifat motivasi dan komunikasi secara persuasif dalam peningkatan kinerja para karyawan. Mutual acceptance atau saling menerima sebagai salah satu prinsip dari *human relations* idealnya menjadi sebuah keharusan ketika seorang pemimpin mendapatkan umpan balik dari karyawan merespon dengan baik agar tidak menjadi sebuah persepsi yang buruk untuk

karyawan dan secara tidak langsung akan menjadi mis-komunikasi antar keduanya (Effendy, 2009).

Human relations adalah sebuah proses usaha untuk memaksimalkan dinamisasi sebuah lembaga. Namun, kegiatan ini tidak selalu berhasil apalagi dengan faktor-faktor pendukung seperti gaji yang tidak mencukupi, tidak adanya tunjangan dan jaminan kesehatan untuk para karyawan akan sangat sulit untuk dilakukan, motivasi sebagai kunci dalam *human relations* akan sulit untuk menstimulus gairah kerja para karyawan. Selain *human relations*, disiplin kerja perlu diperhatikan.

Contoh fenomena *relations* yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan seperti ketidak akuratan antara Kepala bidang dan staf pada bidang pemasaran dan bidang destinasi. Staf pada kedua bidang tersebut tidak menghargai kepala bidang dan sebaliknya, tidak adanya konfirmasi antara staf dengan kepala bidang dalam menjalankan setiap pekerjaan. Dalam hal ini, kepala bidang pun mengambil keputusan sendiri tanpa adanya konfirmasi ke staf bawahan. Sehingga hal tersebut memicu konflik pada keduanya dan mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Rivai, 2011). Menurut Hasibuan kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Contoh fenomena disiplin kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, seperti yang terjadi pada staf bidang dokumentasi dan publikasi. Misalnya, ketika Kepala bidang sedang tidak ada di tempat atau ada urusan di luar kantor seperti halnya melakukan

perjalanan dinas di luar daerah/kota, para staf pada bidang tersebut memanfaatkan situasi yang ada dengan ke luar kantor pada saat jam kerja berlangsung. Sehingga, hal tersebut merugikan staf bidang lain yang memerlukan/berurusan pekerjaan dengan bidang tersebut.

Kondisi Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005). Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu Lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Terkait hal diatas mengenai *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu instansi Pemerintahan yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan .

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis yang berada di bawah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan daerah di bidang Kebudayaan dan Pariwisata serta fungsi dinas sebagai perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kebudayaan dan Pariwisata.

Seperti yang saya ketahui, Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, kondisi lingkungan sudah lumayan baik, karena berbagai fasilitas yang sudah tersedia seperti olahraga dan tempat ibadah. Hanya saja ruangan kerja yang tidak begitu besar antara meja pekerja yang satu dengan yang lain, sistem computer yang masih menggunakan program yang lama sehingga pekerjaan menjadi lambat dan tertunda. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan ketepatan waktu dalam bekerja. Jadi, hubungan komunikasi antar sesama rekan kerja yang terjalin baik, kondisi lingkungan kerja yang memadai, serta kedisiplinan akan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai .

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga saya tertarik membuat penelitian berjudul “Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah yang harus dikembangkan adalah kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah *human relation* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *human relation* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan uraian dan harapan dari peneliti tentang penelitian yang telah dilakukan yang ditujukan dengan beberapa pihak. Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Untuk Perusahaan

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat dengan memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang positif pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera

Selatan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya bagian sumber daya manusia dibutuhkan *human relation*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik

2. Manfaat Untuk Peneliti

Memberikan pengetahuan dan wawasan secara personal serta memberikan kesempatan peneliti dalam menerapkan teori-teori yang di dapat selama kuliah dan dapat membandingkan dengan kondisi nyata yang ada.

3. Manfaat Untuk Referensi

Semoga hasil penelitian ini dapat dan bisa digunakan sebagai bahan rujukan atau panduan peniliti selanjutnya dengan topik atau judul yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah Nur Mudzhira 2013, *Human Relations Dalam Manajemen*, Makassar: Alauddin University Pers. .
- Ghozali, Imam 2012. “*Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. .
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S. M. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.
- [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3066/1844/12673#:~:text=Menurut%20\(Anam%2C%202018%3A46,pekerjaan%20yang%20diberikan%20oleh%20atasan](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3066/1844/12673#:~:text=Menurut%20(Anam%2C%202018%3A46,pekerjaan%20yang%20diberikan%20oleh%20atasan) (diakses pada tanggal 15 desember 2022 pukul 23.35)
- https://repository.ump.ac.id/9782/3/Beny%20Kurniawan_BAB%20II.pdf (diakses pada tanggal 20 Desember 2022 pukul 01.45)
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung*. Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi, 1(3), 16-25
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta. Erlangga
- Kasemiati, T. A. 2022. *Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Karya Mina Kota Tegal (Doctoral Dissertation, Universtas Pancasakti Tegal)*.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalai Indonesia
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT. Revika Aditama

- Najib, Rini Oktaviani dan Ramlawati. 2018. "Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar". *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 5, No. 2 September 2018, Hal. 13-21
- Nitisemito, Alex. S. 2002, *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta : PenerbitGhalia Indonesia. Hal. 11
- Pramudya, D. 2020. *Pengaruh Human Relation Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Pt. Satria Buana Pamula Sakti) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto)*.
- Reffita, L. I., & Keb, S. S. T. 2021. *Teori Human Relations*. Human Relations, 29.
- Siregar, W. H., & Batubara, A. S. 2020. *Pengaruh human relation, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten mandailing natal*. JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik), 2(2), 207-218.
- Susanti, E. C. P., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. 2014. *Pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 17(2).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: cv.Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit AlfaBeta.
- Sugiyono. "Metedologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D", CV. Alfabeta, Bandung, 2007.
- Tirtayasa, S. 2019. *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.