



PENGARUH *HUMAN RELATIONS*, LINGKUNGAN FISIK, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KOTA KEDIRI

Rivaldo Putra Yudistira¹, Miftahul Munir², dan Endah Kurniawati³

Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

Key Words

Human Relations, Physical Environment, Work Ethic, Performance.

Kata Kunci

Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Fisik Kerja, Etos Kerja, Kinerja.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *human relations*, lingkungan fisik, dan etos kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdiri dari 35 karyawan dengan status PNS, sampel penelitian diambil dengan metode sampling jenuh. Dua sumber data-data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Studi ini menggunakan berbagai alat uji statistik, seperti validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, multikolinieritas, korelasi (uji *r*), uji *t*, dan uji *F*. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan manusia, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to find out how *human relations*, physical work environment, and work ethic affect employee performance at the Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri. This research was conducted using a quantitative approach. Consisting of 35 employees with civil servant status, the research sample was taken by saturated sampling method. Two data sources-primary data and secondary data were used in this study. This study used various statistical test tools, such as validity, reliability, normality, linearity, multicollinearity, correlation (*r* test), *t* test, and *F* test.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusianya, jika komponen itu terjalin dengan maksimal pasti akan menciptakan perkembangan cepat bagi organisasi. Di zaman yang maju ini, organisasi diharapkan untuk terus berkembang dengan modernisasi jaman sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Tidak bisa di pungkiri untuk mencapai tujuan yang tinggi dalam suatu organisasi, individu di dalamnya harus menjunjung tinggi tujuan organisasi. Eksekusi adalah tanda substansial dari pencapaian bagian yang harus ditunjukkan oleh setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Pelaksanaan tugas sangat penting karena merupakan upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hal ini juga berlaku untuk lembaga pemerintah. Faktanya, hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa sumber daya manusia menjadi aktor utama dalam semua tahapan kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang efektif sebagai upaya memaksimalkan potensi pegawai dan dapat mengerjakan sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan optimal .

Undang-undang Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) menetapkan tugas dan larangan. Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa pegawai ASN diwajibkan untuk bekerja dengan integritas, kedisiplinan, akurat, dan penuh



semangat demi kepentingan negara. Mereka diharapkan hadir dalam jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan mengedepankan semangat kerja yang kuat, tujuannya adalah agar setiap pegawai Sebagai tanggung jawab negara, ASN harus memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, instansi pemerintahan pada khususnya diharapkan bisa memaksimalkan segala aspek kinerja pegawainya. Ini bisa dilakukan melalui penyusunan rencana kerja, evaluasi kinerja, pelatihan, pendidikan, serta pengelolaan yang adil terkait gaji dan tunjangan bagi pegawai.

Etos kerja merupakan elemen utama dalam meraih sukses dan menjadi dasar bagi pencapaian individu, kelompok sosial, dan entitas organisasi (Sutrisno, dikutip dalam Yonaldi, dkk, 2018:76). Keterkaitan antar rekan kerja dalam perusahaan, unsur kepemimpinan dalam lingkungan perusahaan, rasa harga diri dan kebutuhan material serta spiritual di tempat kerja, dan kondisi lingkungan kantor, semuanya adalah faktor-faktor yang memiliki dampak pada kinerja para karyawan. (Sinamo, dalam Yonaldi, dkk, 2018:75). Segala kondisi fisik pada tempat bekerja mempengaruhi kinerja. Banyak variabel dapat digunakan untuk mengukur lingkungan fisik, contohnya seperti pencahayaan dan pencahayaan, suhu, kelembapan, dan kebisingan. (Sedarmiyanti, dalam Hidayah, 2018).

Menurut (Sundayo, Sendow and Lumintang, 2021) bahwa *human relations* merupakan salah satu kebutuhan mendasar dalam melakukan hubungan untuk kemajuan organisasi. Membawa seseorang untuk membangun hubungan yang baik pegawai pekerja dan kepala dalam organisasi akan membantu membangun korespondensi vertikal dan horizontal yang baik (Najib and Ramlawati, 2018). Dengan demikian, interaksi antar individu dapat terjadi di berbagai lingkungan, termasuk dalam konteks organisasi. Ketika berbicara tentang interaksi manusia dalam konteks organisasi, fokusnya lebih pada hubungan kerja yang saling terkait dalam rangka mencapai tujuan hierarkis. Keith Davis juga mengemukakan bahwa salah satu motivasi utama dalam interaksi antar manusia adalah kerja sama untuk mencapai hasil yang diinginkan serta merasakan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan..(David, Putri and Kadewandana, 2018). Partisipasi melalui pertemuan di dalam asosiasi serta inspirasi diperlukan dalam memenuhi tujuan hierarkis (Davis, dalam Putri and Kadewandana, 2018).

Berdasarkan pengamatan yang telah dilaksanakan, dapat diamati bahwa situasi *human relations* di Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri mengalami ketidaksempurnaan. *Human relations* melibatkan relasi antarindividu yang melampaui aspek komunikasi saja, namun juga melibatkan aspek-aspek psikologis dan kepuasan. Dalam objek penelitian ini, terdapat permasalahan yang tercermin dalam rendahnya efektivitas komunikasi baik secara horizontal maupun vertikal, absennya layanan konseling untuk menangani masalah psikologis pegawai, dan kelambatan dalam pelaksanaan diskusi. Hal ini terlihat dari dissonansi informasi yang disampaikan oleh atasan dan karyawan, absennya beberapa karyawan tanpa pemberitahuan yang jelas ketika tugas selesai, serta kurangnya pemantauan dan umpan balik dari atasan.

Kondisi fisik tempat kerja juga memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Ruang kerja yang nyaman memiliki dampak positif terhadap rasa aman dan kenyamanan para karyawan. Selain itu, iklim di lingkungan tersebut juga memiliki



pengaruh terhadap kesejahteraan mental, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan produktif (Eriyanto, Sunaryo, dan M, 2018). Pengamatan yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa situasi fisik lingkungan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri mengalami kekurangan. Terlihat adanya ketidakaturan dalam susunan meja dan kursi, kurangnya organisasi dalam pengaturan barang-barang dan peralatan kerja, serta akumulasi kertas dan dokumen yang tidak teratur. Masalah penerangan yang kurang memadai, sirkulasi udara yang tidak optimal, serta ketidaksetaraan dalam pewarnaan juga dapat diamati.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terlihat bahwa Etos Kerja pada Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri kurang maksimal, hal ini dapat ditandai dengan beberapa pegawai yang menunda pekerjaan karena kurang menguasai tugasnya, telat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menunda tugas yang telah diberikan dan berakhir kewalahan dalam menyelesaikannya. Tentu hal ini bisa berdampak terhadap kinerja sebuah organisasi, atau lebih tepatnya sebuah instansi, karena jika kinerja seorang pegawainya menurun maka akan berdampak dengan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan merujuk pada kerangka masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melaksanakan sebuah penelitian yang diberi judul: “Pengaruh *Human Relations*, Lingkungan Fisik, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri”.

athiegouw89@gmail.com, kopipait.19@gmail.com, endahkurniawati@uniska.kediri.ac.id

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019), penelitian ini menggunakan informasi yang disampaikan langsung, juga dikenal sebagai data primer yang di himpun dari observasi, survei, dan wawancara.

Di sisi lain, data peneliti juga menggunakan Informasi yang diperoleh secara tidak langsung disebut sebagai data sekunder. dan berasal dari sumber di luar responden, sebagaimana konsep yang sama yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan responden dalam memberikan jawaban atau menyampaikan pernyataan tertulis. Penggunaan kuesioner dianggap sebagai pendekatan yang etis dalam pengumpulan data yang efisien, karena melibatkan penggunaan variabel yang dapat diukur dan mempertimbangkan harapan para responden. Proses pengumpulan data melalui penyebaran angket dan kuesioner. Setiap indikator variabel dievaluasi menggunakan skala Likert dari 1 hingga 4, di mana skor 4 menunjukkan tingkat sangat setuju, skor 3 menunjukkan setuju, skor 2 menunjukkan tidak setuju, dan skor 1 sangat tidak setuju.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Realilitas diukur melalui nilai *Cronbach's alpha*, jika nilainya melebihi 0,60 maka dapat dianggap sebagai ukuran yang handal. Berikut hasil pengjian peneliti:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
1	<i>Human Relations</i> (X ₁)	0.750	Diatas ketentuan 0.60	Reliabel
2	Lingkungan Fisik Kerja (X ₂)	0.742		Reliabel
3	Etos Kerja (X ₃)	0.733		Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.739		Reliabel

Berdasarkan nilai reliabilitas untuk pernyataan-pernyataan dalam variabel *Human Relations* (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), Etos Kerja (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) melebihi nilai ambang batas 0,60, seperti yang diindikasikan oleh hasil pengujian reliabilitas antar variabel.. Jadi, secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa item pernyataan dalam setiap variabel, termasuk variabel bebas dan variabel terikat, dianggap dapat dipercayai dan memiliki tingkat kehandalan yang memadai dalam konteks penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov dan pemeriksaan grafik distribusi yang menunjukkan kemiripan dengan pola distribusi normal Ada dua metode untuk menguji normalitas. Hasil penelitian diinterpretasikan berdasarkan aturan berikut ketika nilai signifikansi melebihi 0,05, itu menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, tetapi nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Kolmogrov Smirnov	Ketentuan	Kesimpulan
1	<i>Human Relations</i> (X ₁)	0,200	Berada diatas nilai 0,05	Berdistribusi Normal
2	Lingkungan Fisik Kerja (X ₂)			
3	Etos Kerja (X ₃)			
4	Kinerja Pegawai (Y)			

Menurut hasil uji normalitas, variabel penelitian memiliki distribusi normal, dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Uji Linieritas

Pengujian linearitas memiliki syarat yang perlu diperhatikan saat melakukan analisis dan korelasi. Jika nilai (sig.) dari deviasi linearitas lebih besar dari 0,005, maka variabel

memiliki korelasi linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi awal deviasi linearitas kurang dari 0,05, maka variabel memiliki korelasi tak linear.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Liniearity</i>	Ketentuan	Kesimpulan
<i>Human Relations</i> (X1)	0,455	> 0,05	Memiliki hubungan liniear
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,244	> 0,05	Memiliki hubungan liniear
Etos Kerja (X3)	0,375	> 0,05	Memiliki hubungan liniear

Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat nilai-nilai antara hubungan *Human Relations* (X1) sebesar 0,455, hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 0,244 dan hubungan variabel Etos Kerja (X3) adalah 0,375.. Uji linearitas antara variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hubungan yang linear secara keseluruhan, sebagai ditunjukkan oleh semua nilai yang melebihi 0,05.

Uji Multikolinieritas

Nilai toleransi dan variabilitas faktor inflasi (VIF) dapat diamati untuk menentukan multikolinieritas. Tolerance nilai menunjukkan multikolinieritas jika nilainya melebihi 0,10 dan tidak ada jika kurang dari 0,10. Kriteria untuk nilai VIF adalah jika nilainya kurang dari 10, maka tidak ada tanda-tanda kolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF melebihi 10, ini mengindikasikan adanya kolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Human Relations</i> (X1)	0,248	3,839	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,234	3,504	Bebas Multikolinieritas
Etos Kerja (X3)	0,275	2,441	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan Dari hasil uji Multikolinieritas, ditemukan bahwa nilai tolerance untuk variabel independen, termasuk *Human Relations* (X1) sebesar 0,248, Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,234, dan Etos Kerja (X3) sebesar 0,275. Ketidakadaan kolinearitas antara variabel independen saat ini dapat dikonfirmasi karena semua nilai ini melebihi 0,10. Selanjutnya, nilai VIF untuk *Human Relations* (X1) sebesar 3,839, Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 3,504, dan Etos Kerja (X3) sebesar 2,441. Tidak ada bukti multikolinieritas, karena semua nilai VIF ini kurang dari 10.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients			F	Sig.
Model	B	Std. Error		Beta	t	Sig.		
1	(Constans)	-0,885	1,061		-0,834	0,441	219,064	0,000 ^b
	<i>Human Relations</i>	0,730	0,107	0,991	6,812	0,000		
	Lingkungan Kerja Fisik	0,928	0,127	0,737	7,289	0,000		
	Etos Kerja	0,671	0,104	0,767	-6,455	0,000		
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai								

Persamaan regresi berganda dapat ditemukan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, seperti:

$$Y = -0,885 + 0,730 X_1 + 0,928 X_2 + 0,671 X_3 + e$$

Pada pengujian diatas, beberapa hal dapat diinterpretasikan, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dalam persamaan di atas mencerminkan angka -0,885. Artinya, ketika nilai-nilai variabel *human relations* (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan etos kerja (X3) tetap tidak berubah, maka kinerja akan memiliki nilai -0,885.
2. *Human Relations* (X1) memiliki koefisien 0,730, yang berarti bahwa hubungan manusia akan meningkat sebesar 0,730 jika nilai masing-masing variabel independen tetap, serta nilai variabel *human relations* (X1) meningkat satu satuan.
3. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki koefisien 0,928, Ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen lainnya tetap dan X2 naik satu satuan, maka kondisi lingkungan kerja fisik (X2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,928.
4. Variabel etos kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,671, yang menunjukkan bahwa etos kerja akan meningkat sebesar 0,671 jika semua variabel independen lainnya tetap dan X3 meningkat satu satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai antara 0 dan 1 merupakan koefisien determinasi (R²), digunakan untuk menentukan seberapa akurat analisis regresi. Nilai R² yang lebih tinggi menunjukkan bahwa efek variabel independen terhadap variabel dependen sangat kecil, sedangkan nilai R² yg lebih rendah memberikan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berikut ini adalah gambaran dari hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,977	0,955	0,951	0 .59565

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sekitar 0,951, menurut hasil pengujian koefisien determinasi. Dalam konteks ini, hal ini bisa diinterpretasikan sebagai kontribusi variabel-variabel seperti *human relations*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai yang mencapai sekitar 98,5%. Namun, komponen lain yang belum diukur dalam penelitian ini dapat memberikan penjelasan. sekitar 1,5% dari variasi kinerja pegawai.

Uji t

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana variabel independen dan variabel dependen berkorelasi satu sama lain. Tingkat signifikansi harus di bawah 0,05 untuk memastikan hipotesis valid. Hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) dapat ditolak jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Untuk melakukan uji ini, nilai t tabel dan t hitung dibandingkan. Nilai-nilai ini sesuai dengan tingkat signifikansi yang relevan.

Dalam situasi ini, derajat kebebasan (df) dapat dihitung sebagai selisih antara jumlah data responden (n) dan jumlah variabel yang diteliti (k), sehingga $df = 35 - 4 = 31$. Nilai t dari tabel yang relevan adalah 2,008 pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 7. Uji t

No	Variabel	T	Sig
1	<i>Human Relations</i>	6.455	0,000
2	Lingkungan Kerja Fisik	6.812	0,000
3	Etos Kerja	7.289	0,000

Berdasarkan hasil uji t mengungkapkan pengaruh variabel independen secara parsial dan variabel dependen berikut:

1. Hasil uji t variabel *Human Relations* (X_1) didapati hasil sig t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Jika H_1 diterima dan H_0 ditolak, itu menunjukkan bahwa ada dampak positif dan signifikan secara parsial. *Human Relations* (X_1) terhadap terhadap Kinerja (Y) pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri.
2. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) didapati Sebuah hasil sig t sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. berarti Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri.



3. Hasil uji t variabel Etos Kerja (X_3) didapati nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak berarti didapati secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri.

Uji F

Tabel 8. Uji F

Variabel	F	Sig.
<i>Human Relations</i> (X_1)	219,064	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)		
Etos Kerja (X_3)		

Berdasarkan hasil uji F, analisis ini bertujuan untuk evaluasi bagaimana variabel independen, seperti *human relations*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja, berdampak pada variabel dependen, seperti kinerja karyawan evaluasi bagaimana variabel independen, seperti hubungan manusia, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja, berdampak pada variabel dependen, seperti kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri. Hasil ini didasarkan pada nilai F 219,064, yang memiliki nilai signifikansi 0,000, kurang dari tingkat signifikansi 0,05 sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, *Human Relations*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri.. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_4) diakui sebagai benar, sementara hipotesis nol (H_0) tidak dianggap atau ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari penelitian berjudul "Pengaruh *human relations*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri" yang melibatkan 35 responden, hasil analisis statistik dapat diringkas sebagai berikut:

1. *Human Relations* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketika hubungan interpersonal antara pegawai terjaga dengan baik, menciptakan atmosfer kantor yang harmonis, dan mempromosikan rasa kekeluargaan yang kuat, hal ini akan menghasilkan situasi kerja yang lebih optimal.
2. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan kepada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri. Penelitian ini mengungkapkan jika kondisi fisik lingkungan kerja terpelihara dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kinerja seorang pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya memperhatikan aspek-aspek kenyamanan dalam desain lingkungan kerja fisik.
3. Etos kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketika etos kerja diterapkan dengan efektif, hal ini akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pegawai akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.



Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa *human relations*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri.

SARAN

Peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi berdasarkan temuan penelitian, dan temuan penelitian ini bisa untuk dipertimbangkan oleh lembaga dan peneliti di masa mendatang, seperti:

1. Bagi Instansi/Kantor

- a.) Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri diharapkan lebih melakukan pendekatan melalui komunikasi terbuka kepada pegawai, serta menambahkan program - program yang menjunjung nilai kebersamaan seperti contohnya outbond, dan arisan anggota, hal itu dinilai mampu meningkatkan nilai hubungan dan komunikasi antar pegawai atau kekeluargaan dalam instansi, supaya tidak muncul lagi kecanggungan dalam bekerja.
- b.) Pada segi lingkungan fisik hendaknya instansi melakukan penataan kantor, dan ruangan kembali, lalu menambah sarana pra sarana penunjang aktivitas kantor guna menunjang kenyamanan dalam beraktivitas dan bekerja.
- c.) Diharapkan pula segala peraturan yang telah dibuat kantor untuk lebih dipertegas kepada seluruh pegawai tanpa terkecuali, hal ini supaya para pegawai lebih bertanggung jawab dengan segala pekerjaan yang telah di berikan, baik itu dari atasan ataupun rekan se-divisi.
- d.) Peneliti mengharapkan untuk Dinas Koperasi UMKM Kota Kediri bisa melakukan perubahan pada beberapa aspek mulai dari pendekatan antar pegawai dengan program-program yang melibatkan seluruh pegawai tanpa terkecuali, lalu melakukan penataan kembali ruangan dalam instansi guna menambah kenyamanan dalam berkerja para pegawai, serta lebih memperhatikan dan mempertegas peraturan yang dibuat instansi, guna para pegawai bisa lebih memiliki semangat kerja dan bertanggung jawab atas segala tugas yang mereka terima. Semua aspek diatas memiliki keterkaitan untuk meingkatkan kinerja pegawai, maka dari itu peneliti berharap untuk instansi supaya lebih memperhatikan beberapa permasalahan yang telah peneliti teliti guna memaksimalkan kinerja seluruh pegawai dinas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini akan digunakan sebagai referensi oleh peneliti berikutnya. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian-penelitian selanjutnya mempertimbangkan penggunaan variabel yang lebih beragam, seperti mengakomodasi faktor-faktor seperti peraturan kerja dan kompensasi finansial. Oleh karena itu, penelitian lanjutan harus melihat variabel ini dengan mempertimbangkan indikator yang relevan dengan situasi saat ini. Selain itu, peneliti juga diharapkan dapat mengadopsi pendekatan yang lebih cermat dan rinci dalam menganalisis masalah-masalah yang muncul.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhirudin, F. and Nurjaman, U. 2022. Komunikasi Dan *Human Relation* Pendidikan Berbasis Agama Filsafat, Psikologi dan Sosiologi, *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16(1), Halaman 171. Dipublikasikan. Kabupaten Hulu: Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an.
- Angraini, E.D. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi', *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 109. Dipublikasikan. Jambi: Universitas Batanghari.
- Aprizal, Mirfan and Hasriani. 2022. Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan, *Prosiding Seminar Ilmiah Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*, XI(1), 75–81.
- Aufa Salshabilla, S., Frendika, R. and Roosallyn Assyofa, A. 2022 Pengaruh *Human Relations* dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1207–1214. Dipublikasikan. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Buton, U.M. and Baubau, K. 2022. Identifikasi Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Konstruksi di Wilayah Kabupaten Buton, 2(2), 93–99.
- Chairunnisa, Z, Rasmini, M. and Alexandri, M.B. 2021. Pengaruh Financial Distress terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Sub Sektor Telekomunikasi yang Terdaftar di BEI Periode 2015-2019, *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 17(3), 387–394.
- Daniel, B.K. and Harland, T. 2018 '*Higher Education Research Methodology*', *Higher Education Research Methodology*. Tersedia: <http://doi.org/10.4324/9781315149783>. [28 Desember 2022].
- Dwi Suryani, F. and Seno Aji, T. 2020. Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah, *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43.
- Eriyanto, A.W, Sunaryo, H. and M, K. 2018. Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja, *e-Jurnal Riset Manajemen*, 81–90. Dipublikasikan. Malang: Universitas Islam Malang.
- Febiana, L. 2022. Pengaruh *Human Relation*, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten. Dipublikasikan. Klaten : Universitas Widya Dharma Klaten.
- Firmasnsyah Derry, R.G. 2018. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pelabuhan, *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar*, I(2), 60–82.
- Gunawan, H. 2022 Analisis Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) Terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Di Makassar, *Movere Journal*, 4(2),



- 82–89. Dipublikasikan. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara.
- Hermawan, S. and Wiwit Hariyanto 2022. Improving Lazismu Performance in the Perspective of Modern Philanthropy, Shariah Enterprise Theory, and Comprehensive Intellectual Capital Management, *Journal of Accounting Science*, 6(2), 187–196. Dipublikasikan. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Hidayah, K.N. 2018. Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi bersama Gondanglegi melalui variabel Etos Kerja. Dipublikasikan. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kaburito, F., Taroreh, R.N. and Lumintang, G.G. 2020. Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Dan Gorontalo, *Emba*, 8(1), 2116–2125. Dipublikasikan. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Kerja, P.M., Dan, D. and Kerja, E. 2022. Terhadap Perilaku Kepemimpinan Pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara Kota Palembang, 2(2), 168–184.
- Larosa, Y.M., Waruwu, M.H. and Laia, O. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai, *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. Dipublikasikan. Nias: Universitas Nias.
- Mohamad, L. and Amali, K. 2022. Implementasi Standar Intensitas Penerangan Untuk Meningkatkan Kualitas Sulam Karawo, 4, 104–107.
- Mu'alim, F.T., Djakfar, M. and Supriyanto, A.S. 2022. Implementasi Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Masalah Lanjut Usia Perspektif Maqashid Syari'Ah di Kota Malang, *Jurnal Syarikah : Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 120–130. Dipublikasikan. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Muliyani, S. 2019. Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan Sri Muli, *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1(1), 31–38.
- Najib and Ramlawati 2018. Analisis Dampak *Human Relation* Dan, *Manajemen Bisnis Vol.*, 5(2), 19.
- Pangestika, E.R. 2018. *Enhancing Employees Performance Through a Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, and Organizational Commitment*, *International Journal of Islamic Business Ethics*, 3(2), 505.
- Puji H 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, 1(3), 14–22.
- Putri, D.P. and Kadewardana, D. 2018. Prinsip-prinsip *Human Relations* dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika, *CoverAge: Journal of Strategic Communication*, 8(2), 24–35.
- Rakhma, M.T. 2022. Etika Komunikasi Bisnis Dalam Perspektif Islam the Ethics of Business Communication, *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 13(1), 20–32.



- Saryo, S.P. 2022. Hubungan Antara Peran Public Relations Dengan Eksistensi Perusahaan Wisata Alam Pada Pt Palawi Risorsis Unit Kerja , *Journal of Agribusiness, Social and Economic*, 1–12.
- Sedarmawanti 2018. Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia), *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Septian, M. et al. 2020. *Indonesian Journal for Physical Education and Sport Aspek Sumber Daya Manusia dan Ruang Terbuka Olahraga Ditinjau dari Sport Development Index*, 3(2), 489–495.
- Setiawan, I. and Khurosani, A. 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1).
- Sugiantara, I.W. and Ardana, I.K. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4125.
- Sukmawati, S.R. et al. 2021. Pelaksanaan *Human Relations* dan *Public Relation* untuk Instansi pemerintah, 3(April 2020), 57–66.
- Sundayo, K.A., Sendow, G.M. and Lumintang, G.G. 2021. Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu, *Ekonomi & Bisnis*, 9(2), 1008–1017.
- Syawali, I., Suriadi, A. and Komalasari, S. 2022. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan, *Jurnal Al-Husna*, 2(1), 27.
- Tertinggal, D. and Transmigrasi, D.A.N. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi', 1–17.
- Yantika, Y., Herlambang, T. and Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 05, 2023 pp. 50-60

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:

